

عَقْدُ الْعَمَلِ فِي الْقَانُونِ الْمِصْرِيِّ

التقنين المدني ، قانون العمل الجديد ، نظام العاملين في القطاع العام

للدكتور

محمود جمال الدين زكي

الطبعة الثانية

مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب

١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢ م



عُقْدُ الْعَمَلِ فِي الْقَانُونِ الْمِصْرِيِّ

التقنين المدني ، قانون العمل الجديد ، نظام العاملين في القطاع العام

للدكتور

محمود جمال الدين زكي

الطبعة الثانية

مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب

١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢ م

بسم الله الرحمن الرحيم

الطبعة الأولى من هذا المؤلف

جاء في تقرير اللجنة العلمية ، - التي شكلها المجلس الأعلى للجامعات ،
في ٧ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، لفحص الإنتاج العلمى للمرشحين لكرسى
القانون المدنى بكلية الحقوق بجامعة القاهرة - ، تقبيلاً للطبعة الأولى من هذا
المؤلف ، ما يأتى :

« والحق أن كتاب « عقد العمل فى القانون المصرى » يعد بحثاً شاملاً
لجميع المسائل التى تتصل بموضوعه إتصالاً مباشراً ، ظفرت فيه كل مسألة
عاجلها المؤلف بنفس العناية البالغة التى أخذتها سائر المسائل ، وهو لذلك يعد
أيضاً بحثاً متناسقاً من حيث الجهود الضخم ، والدقة الفائقة ، والأناة الطويلة.
فهذه منح وزعها المؤلف بالتساوى على كل ما عاجله . وإن القارئ ليجس
هذا فى كل سطر تضمنته هذا الكتاب .

ثم يجتاز هذا الكتاب أيضاً بالفيض الزاخر من المراجع الفقهية ، والكثرة
الكائرة من أحكام القضاء ، والدراسة المقارنة الحافلة ، ووضوح فى العبارة
الدالة على إتقان المؤلف زمام الأفكار التى يعبر عنها ، وقوة فى الحججة ،
وسلامة فى المنطق ، وتحقيق عميق للمسائل ، وأمانة علمية بالغة فى عرض
ما يرجع إليه من فقه أو قضاء ، مفارق أو موافق ، وإطلاع واسع على فقه
المسائل وإلمام كامل به ، وتكييف صحيح للنظم القانونية ، وتفسير دقيق
للتصوص ، وعلم بالقديم وبالحديث فى فقه العمل ، والخروج من كل ذلك
بآراء شخصية تتجلى فيها الدقة والإبتكار . وإن أيسر ما يوصف به هذا الكتاب
هو أنه مرجع علمى زاخر ، يعد من غير ما أخرج للناس فى هذا الوقت . »

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تصدير الطبعة الثانية

ورغم حسن القبول ، وعظيم التقدير ، الذى لقيته الطبعة الأولى ، فى مصر ، والبلاد العربية الأخرى ، حتى بعد إلغاء التشريعات التى كانت أساساً للمؤلف ، واستبدال قانون العمل بها عقيب ظهوره ، لم نتح لنا بحوثنا فى القانون المدنى من إخراج طبعة ثانية منه ، بعد نفاذ الطبعة الأولى بوقت معقول . وانصرم ربع قرن من الزمان قبل أن نقدر على إنجازها . وقد كانت هذه الفترة جد غنية ، ليس فى محيط القضاء فقط ، أو فى ساحات القضاء فحسب ، بل كذلك ، وعلى وجه الخصوص ، فى نطاق التشريع ، الذى عمد إلى توسيع الحماية للعامل ، وزيادة حقوقه ، تبعاً لتقدم الفكر الاجتماعى ، الذى يدعو إلى النهوض به ، وتوفير أسباب العيش الكريم له .

لذلك ، كانت الطبعة الثانية « لعقد العمل فى القانون المصرى » جد مختلفة عن طبعته الأولى ، لا تقتصر على تعديلها وفقاً لما طرأ من تشريعات ، أو جد من فقه أو قضاء ، بل هى ، فى الحقيقة ، أقرب إلى أن تكون مؤلفاً جديداً ، يتميز عن طبعته الأولى فى محتواه ، وإن احتفظ بأسمه ومبائه . فقد أفردنا ، « لنظرية المشروع فى قانون العمل » باباً ، خلت منه الطبعة الأولى ، لأن المشروع أصبح ، فى أغلب الأحوال ، الإطار الذى يقوم فيه عقد العمل ، ولا يمكن ، من ثم ، أن يظل غير ذى أثر على تنظيم العلاقات القانونية الناشئة عنه (١) . كما عرضنا النظام القانونى للعاملين فى القطاع العام ، نظراً لأهمية علاقات العمل فى داخله ، التى ترجع إلى كثرة الخاضعين لأحكامه . ولكن ، لم يعد « لضمان أخطار المهنة » ، - التى كانت ، فى الطبعة الأولى ، إلزاماً على عاتق صاحب العمل ، فى جملة الالتزامات الناشئة عن عقد العمل - ، مكاناً

(١) وترتيب ، حل هذا التجديد . أن نقل ، إلى الباب الأول ، - لياحق مكانه الطبيعي فى لطاق نظرية المشروع ، بعض ما ورد ، فى الطبعة الأولى ، - بين آثار عقد العمل : السلطة التأديبية ، ولأهمية العمل .

في هذه الطبعة الثانية ، بعد أن أدخلت في نظام التأمينات الاجتماعية ، وأصبحت جزءاً منه .

وتظهر هذه الطبعة عقيب صدور قانون العمل الجديد ، الذي أريد به ، فيما يبدو ، توفير استقرار أوفى في الخدمة ، حماية للعامل . ولكنه عجز عن تحقيق هذه الغاية ، لأنه ضل السبيل إليها في نصوصه ، رغم أن أمامه ، في القانون المقارن ، توجد أمثلة رائعة لتحقيق الاستقرار في الخدمة ، عرضنا بعضاً منها في موضعه . ولكن العجلة التي وضع بها القانون (٢) ، وعدم الإلمام بفن التشريع (٣) ، جعل من قانون العمل الجديد ، فيما يتعلق بتوفير الاستقرار في الخدمة ، تشريعاً أتر ، ألقى الاضطراب في هذا الاستقرار الذي أريد به تحقيقه ، بإغفاله بعض المبادئ الأساسية ، الواردة في المجموعة المدنية ، والتي رددتها كل القوانين المتعاقبة في شأن عقد العمل الفردي ، وآخرها قانون العمل القديم ، ولم يستعصم عنها بقواعد واضحة تؤدي إلى تحقيق الغرض الذي ينشده . بل سلك مسلكاً يستعصى على الفهم ، وليس فقط على التفسير .

جمال الدين زكي

٥ فبراير سنة ١٩٨٢

(٢) ترجع أصول قانون التأمين الفرنسي ، الصادر في ١٣ يوليو سنة ١٩٣٠ ، إلى فاتحة هذا القرن . وشكلت ، في سنة ١٩٨٥ ، لجنة لتنقيح النسختين الملفى الفرنسي ، وللان لم يصدر النسختين الجديد .

(٣) ليس أدل ، حل علم الإلمام بفن التشريع ، من ورود عبارة : « إقتراح مشروع قانون » ، مرات كثيرة ، في المذكرة التفسيرية لقانون العمل الجديد . ولكن ما يعرفه طلبة السنة الأولى بكليات الحقوق أن ما يعرض على المجلس النيابي لإصداره قانوناً ، إما أن يقدم من أحد أعضائه ، فيكون « إقتراحاً بقانون *Proposition de loi* » ، وإما أن يقدم من الحكومة ، فيكون « مشروع قانون *Projet de loi* » . ولا يوجد ، في فقه القانون الفرنسي ، حل ما نعلم ، « إقتراح مشروع قانون » كما ورد في المذكرة التفسيرية المشار إليها ، التي جمت بين اصطلاحين ، لكل منهما معنى مختلف عن الآخر .

ومثل آخر : نص ، في المادة ٤٩ من القانون ، حل أنه « يجوز لصاحب العمل أن يتجمل العامل الذي أمضى في خدمته ثلاث سنوات متصلة أجارة بنصف أجر لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته » ، كما لو كان إصطاء هذه الأجازة محرماً على صاحب العمل ، ولا يكون : « نعم » في الحقيقة : « نعم » إلا إذا كان المقصود منه أن يكون لصاحب العمل ، أن يجبر العامل على هذه الأجازة البيع . أو لزيارة بيت المقدس ، وبما ، بلاغة ، لا يمكن تصوره .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تصدير الطبعة الأولى

نقدم لزملائنا رجال القانون ، باحثين في علمه أو ممارسين لفنه ، مؤلفنا في عقد العمل . وإذ كنا قد قدرنا ، حين بدأنا الكتابة فيه ، أن يكون بحثاً في نطاق القانون المدني ، وأردنا ، بالتالي ، كما يظهر في مقدمته (١) ، أن يتضمن جزءاً ثالثاً نخصه لعقد العمل المشترك ، نظراً لما بين العقد الفردي والعقد الجماعي من صلة وثيقة ، بحسبان العقد الثاني ، رغم اتجاه الفقه الحديث إلى إخراجهِ عن دائرة العقود ، دستوراً لمضمون العلاقات القانونية التي تنشأ ، وفقاً لإرادة الطرفين ، عن العقد الأول ، إلا أننا ، بعد أن لاحظنا ازدياد أهمية تشريعات العمل في النظام القانوني المصري زيادة بالغة دعت إلى تقرير تدريسها ، مادة مستقلة ، في كليات الحقوق ، رأينا أن نكتب ، في هذا المؤلف ، بالبحث في عقد العمل الفردي ، على التفسير الوارد في المقدمة (٢) ، على أن تكون دراسة عقد العمل المشترك موضوع مؤلف آخر يتناول علاقات العمل الجماعية ، لكونه ، في الحقيقة ، جزءاً منها .

وقد كان رأينا دائماً وجوب الاهتمام بالقضاء المصري ، وإعطائه العناية الواجبة له ، حتى يتمصر علم القانون عندنا ويستمد من البيئة المصرية ما يميزه عن مثيله في البلاد الأجنبية . ولم نلخِز جهداً في تحليل أحكام القضاء المصري ، وعرضها ، وعند اللزوم نقدها ، في بحثنا السابقة . وانصرف جهدنا ، في هذا المؤلف ، إلى تحقيق نفس الغرض . ومع ذلك ، لم تستطع أحكام القضاء المصري ، في الكتاب الأول منه ، أن تغطي ، في هوامشه ، على أحكام القضاء الفرنسي . ويرجع ذلك إلى حداثة عهد القضاء المصري بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل بقدر ما يرجع إلى بقاء الأحكام في مصر

(١) انظر لاحقاً ، فقرة ١٤ .

(٢) انظر لاحقاً ، فقرة ١٤ .

غير منشورة ، فاعتمدنا على ما تسنى لنا جمعه ، في زمن معقول ، من الأحكام غير المنشورة ، زيادة على الأحكام المنشورة في المجموعات القضائية المختلفة .

ولا يفوتنا أن ننبه القارئ إلى أن هذا المؤلف ليس موسوعة عملية يستقصى منها الحلول لما يواجهه من مشاكل ، أو يستخرج منها الأحكام لما يعرض له من أفضية ، ولكنه بحث علمي واحد لا يتسنى الإفادة منه إلا بقراءته كله ، قبل أن يعكف على استقصاء الأحكام ، أو استخراج الحلول ، ولا يمكنه ، على وجه الخصوص ، الإفادة من الكتاب الثاني ، الخاص بتشريع عقد العمل الفردي ، إلا بعد قراءة الكتاب الأول ، الخاص بالمبادئ العامة لعقد العمل .

وبعد ، فقد انقضى ، في إعداد هذا المؤلف ، زهاء أربع سنوات من زهرة العمر ، تفرغنا فيها لإعداده ، فأرجو أن يحقق ما استهدفته بأخراجه : سد حاجة ماسة ، لدى رجال القانون ، إلى مرجع يحتوي على دراسة واسعة لعقد العمل .

والله المستول أن يوفقنا إلى أداء واجبتنا نحو الوطن العزيز .

جمال الدين زكي

الذي في ٢١ أكتوبر ١٩٥٦

تنبيه

أولاً : هذه العلامة تفصل بين رقمى مواد التقنين الوطنى ومواد التقنين المختلط فى القانون القديم . فمثلا المادة ٣٦١ / ٤٤٤ معناها المادة ٣٦١ من التقنين الوطنى والمادة ٤٤٤ من التقنين المختلط .

وفى هذا ذلك التقنين ، تفصل تلك العلامة رقم المادة عن رقم الفقرة ، فمثلا المادة ١/١٤٧ معناها الفقرة الأولى من المادة ١٤٧ .

ثانياً : المقصود « بالمشروع التمهيدي » هو المشروع الأول لتقنين التقنين المدنى القديم ، الذى وضعته اللجنة المشكلة لهذا الغرض ، ونشرته فى سنة ١٩٤٧ ، قبل أن تناوله لجان أخرى بالتعديل والحذف .

ثالثاً : المقصود « بالمشروع » هو مشروع التقنين المدنى الذى تقدمت به الحكومة إلى البرلمان .

رابعاً : المقصود « بقانون العمل القديم » ، أو « القانون القديم » هو القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ونشر إليه ، فى الهوامش ، بعبارة « عمل قديم » .

خامساً : المقصود « بقانون العمل الجديد » ، أو « القانون الجديد » هو القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، ونشر إليه ، فى الهوامش ، بكلمة « عمل » .

سادساً : المقصود بكلمة « عاملين » بعد رقم المادة ، فى الهوامش ، هو القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، « باصدار نظام العاملين بالقطاع العام » .

سابعاً : « م » ، فى الإشارة إلى مجلة جازيت دى پاليه ، معناها مختصر .

مقدمة

- ١ - الأصول التاريخية لتصوص التقنين القديم في عقد اجارة الأشخاص.
- ٢ - عقد اجارة الأشخاص في التقنين القديم ، ٣ - تطور القانون المصري وتنظيم عقد العمل : عقد العمل القرض ، عقد العمل في التقنين المدني ، ونظام العاملين في القطاع العام ، ٤ - نطاق تطبيق كل من عقد العمل في قانون العمل وعقد العمل في التقنين المدني ، ٥ - نطاق تطبيق نظام اسماجين في القطاع العام ، ٦ - طوائف العمال التي لا يطغص لتنظيم عقد العمل في قانون العمل ، ٧ - العاملون في الحكومة ، ٨ - الصاملون في القطاع العام ، ٩ - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ، ١٠ - افراد أسرة صاحب العمل ، ١١ - ملاحو السفن البحرية ، ١٢ - حل تخرج من نطاق قانون العمل طوائف أخرى من العمال ؟ ١٣ - مدى عملي قواعد القانون في عقد الفعل بالنظام العام ، ١٤ - تقسيم البحث .

١ - الأصول التاريخية لتصوص التقنين القديم في عقد اجارة الأشخاص : أصبح عقد العمل^(١) ، في الزمر الحاضر ، أهم العقود المشناة :

نقرة ٢٩

(١) اصطلاح « عقد العمل *Contrat de travail* » حديث الإشفاق لغة القانون ، لم يظهر إلا في مطلع هذا القرن ، (بوالو BOILEAU ، القيود الواردة حل حرية العاملين في عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٨ ، ص ٣٩ ؛ كاهيتان وكيش ، « دورس ، ص ١٤٩) . ظهر في بلجيكا (قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠) ، ثم في سويسرا (مادة ٣١٢ وما بعدها بين تقنين الاتزانات) وبعدها في فرنسا (قانون ١٨ يوليو ١٩٠١) . وأدخلت تلك التسمية في الإختصار وأدخلت مكانها في التشريع ، وفي اللغة ، وفي القضاء . فاستعملها الشارع المصري كذلك . في القانون رقم ٤ لسنة ١٩٤٤ ، وفي التقنين المدني ، بحيث نظم عقد العمل في الكتاب الخامس ، بالنقود المسماة (مواد ٦٧٤ وما بعدها) . وقد كان يعرف هذا العقد من قبل باسم « عقد اجارة الأشخاص *Louage de services* » . فكما يسميه التقنين الفرنسي (مادة ١٧٧٩ وما بعدها) ، والتقنين المصري القديم (مادة ٤٠١ / ٤٨٩) ، « أو لفقه الإسلام » (أبو حنيفة ومالك والشافعية) . في اجارة ، مواد ٦٥٠ وما بعدها ، من كتاب « رشيد الخواص » ، لقاضي بالغا ، وعنوانه ، « في اجارة الأذن للخدمة والعمل » . وكذلك الفصل الرابع من الكتاب الثاني من مجلة الأحكام العدلية ، وهو يقع في « اجارة الأذن » . ولم يقتصر التفرقة بين عقد الإيجار وعقد العمل على هذا المظهر ، بل امتد إلى الناحية الموضوعية ، حيث كان العقد الثاني يقتصر نوعا على العقد الأول لغير ذلك بخصوصه .

بعد أن كان ، في كل ما سلف من العصور ، شيئاً غير مذكور . ففي القانون الروماني ، كان العمل العقلي يقدم ، في الأصل ، دون مقابل ، ولذا أدخل العقد الوارد عليه في عداد الوكالة^(٢) . أما العمل المادي ، فكان

مقتضى القديم تحت باب واحد (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢) . وسنمل أن مرجع هذا الاتحاد في اللفظ ، وهذا التقريب في الموضوع ، هو القانون الروماني ، ولأسباب كانت خاصة بالجمعية في روما . ولم يدها أثر في المجتمع الحديث (أنظر لاحقاً ، هامش ه) . وينسب على الإصطلاح القديم تشبيه الأشخاص بالأشياء ، خادماً بذلك إحتبار الإنسان ، (بولو ، المرجع السابق ص ٤١ ، بلاكول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٩٦ ؛ سل ، ص ١٧٦) فضلاً عن خطئه ، من ناحية التحليل العلمي ، لإغفاله حقيقة عامة في عقد العمل ، هي استمالة فصل النشاط البشري عن شخص العامل الذي يقوم به ، حين ينحصر عقد الإيجار في تسليم شيء للانتفاع به (كأبنتان وكيش ، دروس ، ص ١٥١) .

على أن التسمية الجديدة لم تظفر برضاء الكافة . فقد عاب عليها بلاكول ، على وجه الخصوص ، إضيقها إلى التحديد ، إذ يطلق فيها على العقد اسم محل التزام نافيه عنه ، كما لو أطلق عليه « عقد أجر » إذا لوحظ على التزام رب العمل لا العامل ، وكما لو أطلق اصطلاح « عقد منزل » ، أو « عقد سيارة » على عقد الإيجار الذي يكون موضوعه منزلاً ، أو سيارة ، ويخلص من ذلك إلى تسميته « عقد إيجار عمل *Contrat de louage de travail* » (بلاكول الموجز في القانون المدني ، الطبعة التاسعة ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٢٦) . ويرد على هذا النقد بأن إصطلاح « عقد العمل » ، وإن كان من الناحية القوية يوزع التحديد ، ولا شيء يميزه عن باقي العقود الواردة من عمل ، إلا أن الحياة العملية أضفت عليه تحديداً يميزه من هذه الطائفة من العقود (جوستا *GUSTAF* ، عقد العمل في الصناعة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٩ ، ص ٢٦ - ٢٧ ؛ بولو ، المرجع السابق ، ص ٤٠) ، فضلاً عما للاصطلاح الحديث من ميزة عدم الإيجاء بطبيعة العقد التي هي محل خلاف بين الفقهاء (بولو ، المرجع السابق ؛ ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٥) ، فبينما يراه بلاكول إيجاراً ، يجد فيه غيره شيئاً (جوستا ، المرجع السابق ، ص ٣٩ وما بعدها) ، ويحتج به آخرون شركة من نوع خاص (أنظر في هذا الرأي أندريه *ANDRÉ* ، عقد العمل وتكوين العمل الجديد ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ، ص ٤٤ - ٤٥ ؛ وأنظر أيضاً لاحقاً ، فقرات ٧٢ وما بعدها) .

(٢) كان يستبعد ، بناء على هذا الإحتبار ، من نطاق عقد العمل ، كل من المعلم والمحامي والمهندس والطبيب والتمساح *arpenteur* ، ليعملوا في جدار الركبلاء (عمور - أوجست *MEMOURS-AUGUSTE* ، الفقرة بين الوكالة بأجر وإجارة الأشخاص ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ١٩ - ٢٠) . وراجع أيضاً جلاتارد *GLATARD* ، إجارة العمل في القانون الروماني وعقد العمل في القانون الفرنسي ، رسالة ، جرينوبل *Grenoble* سنة ١٨٩٣ ، فقرات ٢٨ وما بعدها ، ص ٥١ وما بعدها ، وبقرة ٢ ص ١٠٨ وما بعدها ، ورجار *GIRARD* ، موجز القانون الروماني ، الطبعة الثامنة ، ص ٦٠٧ ، هامش رقم ٣) . وسنجد لاحقاً :

يقوم به الرقيق المالكه ، ليخرج من نطاق الزوابط القانونية ، أو الغير فيكون العقد الذي ينظمه ، بين الطرفين ، إجارة ، كما لو كان المالك قد أجر دابته ، أو أى منقول آخر عنده (٢) . وهذا هو السبب الدفين في اعتبار عقدي العمل والمقولة ، في القانون الروماني ، نوعين من عقد الإيجار ، الذي كان تعريفه عاماً ، ليشمل موضوعه خدمات الإنسان إلى جانب منفعة الأشياء (٤) : ولا يرتفع عن العقد هذا الوصف إذا كان العامل أو المقاول ، على وجه الاستثناء ، من غير الأرقاء ، حتى لو كان من الأشخاص القانونية ، لأسباب ترجع إلى الفن القانوني لدى الرومان ، وإلى الحالة الاجتماعية عندهم (٥) :

= نص هام للقبي اليبان Ulpian الذي علل هذا الحكم بأن قبل هذه المهن ورفية شأنها يسمون بها على قابلية التطوير بالتقود . عل أنه إذا قدم لهم مقابل كان من حقهم تناوله ، بل اشرف لهم بمن الجود إلى حاكم المقاطعة مطالبين بتحديد مكافأة ، كانت تسمى أتياها *honorarium* ، لا أجراً *merces* ، لما قسموا من خدمات (جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨ ، ص ٥١) . عل أن بعض الكتاب يرجع السبب الحقيقي في إخراج هذه المهن ، من نطاق عقد العمل ، إلى كون الخدمات فيها لا تقع على شيء مادي في حين أن وقوعها على مثل ذلك الشيء يعتبر تعصراً هاماً في هذا العقد (رابو BAU) إجارة الأشخاص في القانون الروماني وفي القانون الفرنسي ، رسالة ، كان *canon* سنة ١٨٩٣ ، ص ٢٧ - ٢٨ ، وراجع أيضاً جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ٣٥ ، ص ٥٣) . كما أن بعض الفقهاء لا يوافق على إدخالها في نطاق الوكالة ، ويذهب إلى إخراجها كلية من نطاق العقود (مونيه MONIER ، موجز القانون الروماني ، جزء ٢ ، الطبعة الرابعة ، فقرة ١٣٨ ، وص ١٨٢ ، هامش ٤) .

(٢) راجع على وجه الخصوص في شأن *DESCHAMPS* ، إصلاح الإيجار عمل ، والمثل كمثل العقد في روما ، مصنفات جيراردان *Mélanges Gérardin* ، ص ١٩١ ، و ١٦٥ . (٤) كان عقد الإيجار *Locatio-conductio* ينقسم إلى ثلاثة أقسام *Locatio rei* وهو إيجار الأشياء ، و *Locatio operarius* وهو ما يقابل عندنا عقد العمل ، و *Locatio operis* وهو ما يقابل عندنا عقد المقولة (كيك CUQ ، النظم القانونية للرومان ، جزء ٢ ، ص ٤٢٢) . ويأخذ بعض الفقهاء بتقسيم ثنائي : إيجار محله شيء ، وإيجار موضوعه عمل يدخل فيه الترومان الأعميران (جيرار ، المرجع السابق ، ص ٦٠٧) . عل أن بعض الفقهاء قد أنكر نسبة التمييز بين عقد العمل وعقد المقولة إلى القانون الروماني ، وعزاها إلى القبي الهولندي *Jean Voet* في أواخر القرن السابع عشر (أوليفيه - مارتان OLIVIER-MARTIN ، تقسيم الإيجار في القانون الروماني ، المحلة التاريخية للقانون الفرنسي والأجنبي ، سنة ١٩٣٦ ، ص ١٩ وما بعدها .) (٥) كان الرقيق ، في القانون الروماني ، لا يفرق عن غيره من منقولات المالكه ، ويرد عليه من التقود ما يرد عليها . ولذلك كان إيجار الرقيق إيجار منقول *res mobilis* بالمعنى الحقيقي -

ولم يطرأ ، في العصور الوسطى ، على هذه الحال ، تبديل ، لأن
العبودية (٦) قامت ، في عهد الإقطاع ، مقام الاسترقاق (٧) . كان العبد ،

سجداً للإستصلاح ، مثل إبحار الحيوان ، كما ذكرنا ، سواء بسواء . وعلى ذلك فشنخص الرقيق
أو جسمه هو الذي يكون موضوعاً تحت تصرف المستأجر ، وإن كان حتى هذا الأخير لا يبرد
في الواقع إلا على عمله أو خدماته *operae* . ولا يتغير هذا التكيف عندما لا يكون محل العقد
وإرداً على غير محل الرقيق أو خدماته ، كما إذا كان حق المؤجر مقصوراً على هذه الخدمات ،
أو على ذلك العمل ، بأن كان هذا الأخير ليس مالكا للرقيق ، وإنما موسى له بحق انتفاع
عليه ، إذ يجوز له ، في هذه الحالة ، إيجاره ، وإن كان ليس له التصرف فيه . والفرق واضح
بين هذا العقد وبين عقد العمل ، الذي كان يسمى في التقنين القديم « إبحار الأشخاص » لأن
على العقد منفصل تماماً عن شخص المالكين فيه .

على أن إبحار الأرقاء لم يكن يستند كل صور إبحار الشخص لغيره ، فهناك من الأحرار
ما يمكن لنسوانهم تأجير ملهم أو خدماتهم ، مثل القضاء ، والمشمولين بالسلطة الأبوية ، ولو
كانوا أحراراً أصلاً ، حيث يكون الممتق أن يؤجر ما يكون له من خدمات إشتراطاً صلب
المعروف ، ولرب الأسرة أن يؤجر لغير محل الخاصين لسلطة أو خدماتهم مقابل أجر . ويجمع
هذه الحالات الأخيرة ، التي يركز العقد فيها على أحرار ، مع الحالات السابقة التي يقع العقد
فيها على أرقاء مبرأ هاماً : يكون موضوع العقد ، عمل أو خدمة ، مستقلاً تماماً عن شخص
المالكين ، يخصص فيه أحدهما للأخر كشيء مملوك له ، أو كحق ثابت في ذاته ، ويظل الملعود
عليه خارجاً عن إلقاء العقد ، ولا يكون لرفضه أي أثر فيه .

يأتى بعد ذلك الرجال الأحرار ، المتضمنين بالشخصية القانونية ، الذين كان ملهم هو
وسيلتهم في الحصول على قوتهم ، ولو أن وجود الطائفتين السابقتين جعل ذلك نادراً . ولا يكون
الترام هؤلاء بالمثل لدى آخرين ناشأاً عن غير إراداتهم . وهذا فارق أساسي يميز هذه الحالة عن
الحالتين السابقتين ، إذ أنهم أطراف في العقود التي يكون لشاغلهم محلها . « طرف العقد هو العامل
نفسه ، الذي يصبح بائناً طرفاً فيه وموضوعاً له ، بمعنى أن هذا الموضوع على الأقل لا يوجد
مستقلاً عنه » . ولهذا كان من السبيل إلحاقه بالعقد السابق ، وإحتباره إبحاراً مثله ، إذ هو
« في الحقيقة لا يؤجر على الإطلاق شيئاً ، لا مادياً ، كما في إبحار المنقول ، ولا قانونياً ، كما في
إبحار العقار » . ولقد كان هذا الفارق الجوهرى كافياً لفصل بين العقدين ، وأن يجعل منه ،
في صورتنا الأخيرة ، حقاً وضاعياً غاساً يظهر بجانب عقد الإيجار . ومع ذلك فقد سبب عليه
لقهاء الرومان وصف الإبحار والحقوه بالحالتين السابقتين . وترجع السلة في هذا ، على ما يظهر ،
إلى قدرة هذا العقد من الناحية البعلية ، وإلى ضلالة شانه من الناحية المنوية ، إذ كان المجتمع
الروماني يرى في شخص العامل رجلاً أقام نفسه ، لقاء أجر معلوم ، وحقاً بامتياز . وهكذا
أعلن عقد الشغل « في القانون الروماني ، بعقد الإيجار مع اختلافه عن كل صور هذا العقد الأخير .
وانتقل هذا التصويف إلى القانون الفرنسي ، ومنه إلى التقنين المصري القديم (راجع في كل هذا
مقال دي شان - السابق الإشارة إليه) .

• Servage (١)

• Ecdavage (٢)

في تلك المصوّر ، يؤدي لسيده ما كان يؤديه الرقيق ، عند الرومان ، لما لكانه (٨) . بل لم تدع الحاجة إلى تنظيم عقد العمل ، عند إنقراض البويعات الإقطاعية ، وظهور الدول الحديثة ، لأن نظام الطوائف ، في تلك الدول ، بما قبل المجهن من تنظيم دقيق ، قد أبقى الجماعات ، في ذلك الحين ، عن تنظيم هذا العقد ، تنظيمًا يكفل حقوق العامل ، ويحفظ مصالح رب العمل (٩) . ولهذا خلت مؤلفات الفقهاء ، في القانون الفرنسي القديم ، من مثل هذا التنظيم (١٠) . وألغى نظام الطوائف بدوره في عهد الثورة الفرنسية ، وبدا أصبح العمل ، أيًا كان نوعه ، في متناول جميع المواطنين ، وخلا ، في الوقت نفسه ، النظام القانوني عندهم من قواعد تنظّمه (١١) . وأصبح إحترام التقنين المنقذ على هذه القواعد أمرًا يفرض إليه منطق التطور التاريخي قبل أن يستجيب لحاجات المجتمع . ومع ذلك ، فقد صلب هذا التقنين ، عام ١٨٠٤ ، ولم يشمل ، في باب الإيجار ، على غير مادتين (١٢) تخصان عقد العمل ، أوجب في الأولى أن يكون العقد مؤقتًا ، واعتبر في الثانية قول السيد فاصلا في قنن الأجر ، وفي الوفاء به عن العام المنصرم وما استحق منه في السنة الحاضرة (١٣) . وقد تضاهرت في فرض هذا الإخفاق على واضعي التقنين ، أو في الإيجاء به إليهم ، عوامل عدة ترجع جميعها إلى فلسفة الثورة الفرنسية ، والمذاهب التي سادت في إيمانها : فكما أن مبادئ الحرية ، التي

(٨) ثيري **THÉRY** ، الميزات العامة لتنظيم القنن ل عقد العمل في القانون الفرنسي ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ،قرة ٢ من **SCHLÉ** ، ص ١٢ ؛ وقارن بك **PIC** ، فقرتي ٩٢ و ٩٣ ، وأنظر ، في تركيز الفرد-بونيه طم في عهد الإقطاع ، لاربي **VARET** ، مصادر الفرد ، ص ١١٨ وما بعدها .
(٩) راجع في نظام الطوائف في فرنسا دهران **DURAND** وجوس **JAUSSAUD** ، جزء أول ، فقرات ٢٢ وما بعدها ؛ وراست **ROUAST** ودوران **DURAND** ، فقرات ٩ وما بعدها ، بكلمة فقرات ١٠٢ وما بعدها ؛ كاپيتان **CAPITANT** وكيش **SUCHE** ، دورس ، ص ١٥ وما بعدها ؛ ومختصر ، ص ٤ وما بعدها ؛ ريسل ، ص ١٢ وما بعدها .
(١٠) قانن دهران وجوس ، جزء أول ، قرة ٢١ - ١ .
(١١) أنظر المراجع المشار إليها في هامش ٩ .
(١٢) باجيا ١٧٨٠ و ١٧٨١ .

(١٣) مادة ١٧٨١ ، وقد ألغيت بقانون ٢ أغسطس سنة ١٨٩٨ .

نادت بها تلك الثورة ، لامتفق مع القيود التي فرضتها نظم الطوائف ، كانت تأتي كذلك تدخل الدولة في تحديد العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال ، وبدا شيح تلك النظم وراء كل تشريع جديد ينظم هذه العلاقات (١٤) . ونادت المذاهب الاقتصادية بالحرية نظاماً طبيعياً يخضع له العمل ، كما يخضع له غيره من عناصر الإنتاج (١٥) . وذهب فقه القانون إلى تقديس حرية الإرادة وإعلاء شأن سلطانها ، وخلط بين الرضاء والعدل فافترض عدالة كل ماصلو منه (١٦) .

ورأى بعض الكتاب ، في إغفال التقنين المدني لعقد العمل ، مظهراً لكراهية الشارع ، إذ ذاك ، لطبقة العمال ، ونفوره من تناول علاقاتهم في مجموعة تنظم الروابط القانونية لغيرهم من المواطنين ، ولفضل إبقائها على حدة في اللوائح الإدارية حيث تقرر فيها للموظفين سلطات واسعة (١٧) . وغزاه آخرون إلى مسحة « بورجوازية » طبعت تشريع الثورة ، وجعلته يهدف إلى حماية الطبقة الوسطى ، والإبقاء على ما كسبته . ولذلك عفى التقنين المدني بحماية الملكية ، والثروات المدخرة ، بينما لم يحفل بحماية شخص المواطن وتوفير أسباب التقدم له (١٨) .

(١٤) جرمان GERMAIN ، القضاء والتنظيم القانوني لعقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ١٩ - ٢١ ؛ أندريه ، المرجع السابق ، ص ٢٨ - ٢٩ ، ص ٣٤ - ٣٥ ؛ جوسا ، المرجع السابق ، ص ٧ ؛ بيري PERREAU ، تقرير عن مشروع القانون الخاص بعقد العمل ، المجلة النقدية ، سنة ١٩٠٧ ، ص ٢٨٣ - ٢٨٥ ؛ وأنظر أيضاً ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٢ .

(١٥) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٣ ؛ الدكتور عبد الحكيم الرفاعي ، الاقتصاد السياسي ، جزء أول ، الطبعة الثانية ، ص ٣٩ وما بعدها .

(١٦) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٤ ؛ بوالو ، المرجع السابق ، ص ٢٤ - ٢٥ ؛ الدكتور عبد الرزاق السجوي ، الموجز في النظرية العامة للالتزامات ، فقرات ٢٥ وما بعدها ؛ الدكتور علي نهجيت ، بقوى ، أصول الالتزامات ، فقرات ٤٠ وما بعدها ، (١٧) بوالو ، المرجع المشار إليه ، ص ٢٣ - ٢٤ .

(١٨) أنظر في تفصيل هذه الفكرة تيسيه TISSIER ، التقنين المدني والطبقات العاملة ، الكتاب المعنى بالتقنين المدني الفرنسي ، جزء أول ، ص ٧٣ وما بعدها ؛ وقارن ذلك ، إصلاح التقنين المدني وفتح العمل الجديد ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩١١ ، ص ٧١٩ - ٧٢٢ ؛ وجرمان ، المرجع السابق ، ص ٢٠ .

بهذا صار عقد العمل ، كما وصفه دوما وپوتيه ، أخذاً بتعاليم الزومان ، نوعاً من الإيجار ، وخضع للقواعد العامة التي تنظم بقية العقود . فيحدد العاقدان فيه ، حسبما يملئ عليهما قانون الطلب والعرض ، ما ينشأ بمقتضاه في دمة كل منهما من التزامات وحقوق .

على أن هذا النظام ، بما تضمنه من حرية مطلقة ، كان وبالا على الطبقة العاملة بقدر ما عاد ، في ظله ، على الصناعة من لآزدهار ونماء (١٩) : نزع عن العامل ما كان يسبغه عليه نظام الطوائف من حماية ، وما كان يضع لعلاقته من تنظيم دقيق ، ليلقي به في خضم إقتصاد حر ، أدى ، بما يسوده من قانون المنافسة ، إلى انخفاض أسعار الأجور ، وبالتالي إلى الهبوط بمستوى العامل ، ووضعته تحت رحمة صاحب عمل ، خاضع بدوره لقانون المنافسة ، فيضطر إلى قبول شروطه مهما ظهر فيها من حيف ، ليحصل على قوته يومه ، ويبقى عياله من التهلكة . ولم تظهر مثالب الفقه الفردي قدر ما ظهرت في هذا المجال ، وثبت أن المساواة القانونية وحدها تبقى خيالا ، وكذلك مبدأ حرية التعاقد ، ما لم تستند ، هذه وتلك ، إلى مساواة إقتصادية وتوازن بين العاقلين فيها . وإلا فكيف يتسنى للعامل أن يحجم عن التعاقد ، لا ليملى شروطه ، بل ليقف أمام غريمه على قدم المساواة معه ، يناقش وإياه بنود العقد ، إذا كان ملغوخاً إلى العمل تحت تهديد الجوع والتشريد ، بينما صاحب العمل ، قوى بماله ، لا يتحمل حتى مشقة التريث ، نظراً لفائض في الأيدي العاملة عن حاجاته (٢٠) ؟

كان ، لهذا ، حتمي على الشارع الفرنسي أن يتدخل لحماية الطبقة العاملة ، حفاظاً لكيان الأمة ووقاية للجماعة نفسها . وقد ساعده على هذا

(١٩) ديوران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٥٥ .

(٢٠) أنفريه ، المرجع المشار إليه ، ص ١١ وما بعدها ؛ بولوا ، المرجع السابق ، ص ٩ وما بعدها ؛ جرمان ، المرجع السابق ، ص ٢٥ - ٢٦ ؛ تيري ، المرجع السابق ، ص ١٧ - ٢٠ ؛ تمهيد ، المقال المشار إليه ، ص ٨٠ وما بعدها ؛ والمراجع المشير إليه ؛ وأنظر في نتائج الفقه الفردي على طبقة العمال : ديوران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٥٦ و ٥٧ ؛ روبايت وديران ، فقرة ٢٧ ؛ سن ، ص ٣٨ - ٣٩ ؛ وكاميلفاد وكليتي ، دروس ، ص ٣٩ وما بعدها ؛ والموجز ، فقرة ٧ .

تطور الأفكار التي كانت ، في مطلع القرن الماضي ، سائدة . فلدبل المذهب الحر ، في الناحية الاقتصادية ، وتقطعت أوصال المذاهب الفردية ، في الناحية السياسية ، تحت مطارق أصحاب المدارس الاجتماعية والاشتراكية ، وتزعزع ، في الناحية القانونية ، مبدأ سلطان الإرادة وبأن ما فيه من إرهاب لحقائق الحياة (٢١) . وقد دفع الشارع إلى تلك الحماية لزيادة قوة الطبقة العاملة ، بعد تكتلها حول مراكز الصناعات الكبيرة ، بحصولها على حق التصويت الذي مهد لها سبل المساهمة في حكم بلادها ، وبتنظيم النقابات التي كافحت في سبيل تحسين أحوالها وإنزاع الحقوق لها . وقد بدىء في تنظيم علاقات العمال بأرباب الأعمال ، وفي حماية الأولين من جور الأخيرين ، في أواخر القرن الماضي ، وزاد على مر الأيام ، تبعاً لتقدم الأفكار الاشتراكية ، وانتشار روح التضامن الاجتماعي ، حتى غدا تقنين العمل ينافس بقية التقنينات في سعته ، ولما يحتوى على كل التشريعات الخاصة بالعمل . ويتضمن الكتاب الأول منه « الاتفاقات المتعلقة بالعمل » .

بهذا زال بعض متاعب العمال ، وخف كثير من آلامهم . على أن التشريع بمفرده لا يستطيع أن يزيل ضعف العامل ، — الناشئ عن فقره ، والمرتب على منافسة زملائه — ، أمام رب عمل ، قوى بماله ، وبكثرة الطالبين للعمل عنده . لاسيما بعد انتشار الصناعات الكبيرة التي زادت في ضعف العامل ، بقدر ما ضاعفت من قوة رب العمل (٢٢) . ولكن ما لبث أن وجد العمال في اتحادهم قوة ، بظهور النقابات ، كما أشرنا ، وانضمام الملايين منهم إليها ، وصار الإضراب في يدهم سلاحاً يستطيعون به أن يحققوا بأرباب الأعمال من الحسائر ، بوقف العمل ، بقدر ما يعود عليهم من

(٢١) ديوان وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٥٧ وما بعدها ؛ رواست وديران ، فقرات ٢٢ وما بعدها ؛ سل ، ص ٣٢ وما بعدها .

(٢٢) قارن أقال **RAFAL** ، الاتفاقات الجماعية الخاصة بشروط العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، ص ٢٤ - ٢٥ ، وراجع في مركز الطرفين في عقد العمل ، هذا المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٢٥ ؛ ديتر **BAYNAUD** ، عقد العمل الجماعي ، رسالة باريس سنة ١٩٠١ ، ص ٣٤ - ٤٩ - ٤٧ ، و ٥٢ و ١٩٢ وما بعدها .

ضرر بسببه (٢٣). وينتج الإضراب عادة باتفاق بين رب العمل وجماعة العمال المضربين ، أو نقاباتهم ، يحسمون به ما شجر بينهم من خلاف أدى إليه (٢٤). ويكون هذا الاتفاق دستوراً يراعى فيما يبرم من العقود على انفراد بين رب العمل وكل عامل على حدة (٢٥). وأحسن العمال بيزة بعد ذلك ، إذ تحقق لهم في الواقع الملموس ما كان يستمد كل حقيقة من سطور تقرأ في القانون : المساواة ، في عقد العمل ، بين الطرفين المتعاقدين (٢٦). كما أتاح للمجموع من الحقوق في مضمونه مالا يستطيع كل عامل بمفرده الحصول عليه (٢٧). لذلك تحمس له العمال وألخوا في طلبه ، بقدر ما تخوف منه غرماؤهم وأعرضوا عنه ، إذ رفع عنهم ما انفردوا به من مكنة في فرض بنود العقد ، واستثار بتحديد ما يحتويه (٢٨). على أن أصحاب الأعمال لما لبثوا أن وجدوا فيه واقياً من وقف العمل المباغت ، بسبب الإضراب ، وما يحشمهم من خسائر ، وضامناً للمساواة بينهم في كلفة العمل باعتباره أحد عناصر الإنتاج (٢٩).

هكذا نشأ اتفاق العمل الجماعي (٣٠): اتفاق بين رب عمل أو أكثر وبين نقابة عمال أو أكثر ، أو مجموعة منهم ، يضع دستوراً لما يتضمنه عقد العمل الفردي ، لكل طرف فيه ، من حقوق والتزامات (٣١). ظهر هذا الاتفاق ، في الحياة العملية ، في آخريات القرن الماضي ، وكثر بحث الفقه الفرنسي له في أوائل هذا القرن . ولم يعن المشرع عندهم بتنظيمه إلا غداة

(٢٣) ناست **NAST** ، الاتفاقات الجماعية المتعلقة بتنظيم العمل ، رسالة ، باريس سنة

١٩٠٧ ، ص ٢٩.

(٢٤) كابينان وكيش ، دروس ، ص ٤٥٠.

(٢٥) ناست ، المرجع السابق ، ص ٣٠.

(٢٦) ديتز ، المرجع السابق ، ص ٢٠٤ ، وما بعدها ، رواست وديران ، فقرة ١٨١ .

(٢٧) ناست ، المرجع السابق ، ص ٤١ - ٤٢ .

(٢٨) كابينان وكيش ، المرجع السابق ، فقرة ١١٠ .

(٢٩) ناست ، المرجع السابق ، ص ٤٢ - ٤٣ .

(٣٠) **Convention collective de travail** .

(٣١) ديران وجوسر ، جز أول ، فقرة ١٠٤ .

الحرب العالمية الأولى ، في سنة ١٩١٩ ، وتناوله بالتعديل في سنة ١٩٣٦ ، ثم أعاد تنظيمه في سنة ١٩٤٦ .

برز بذلك مالعقد العمل من طبيعة خاصة : ليس عقد العمل مبادلة خدمات معينة بمبلغ من المال ، ليقارب بينه وبين البيع ، على نحو ما فعل بعض الكتاب (٣٢) ، أو بينه وبين الإيجار ، كما فعل الشارعان المصري والفرنسي . ولكنه عقد يتصل بشخص العامل أو ثقل الاتصال ، ويمس فيه كل نواحي الإنسانية من جسمية وأدبية ، باعتباره آدمياً ، وباعتباره عضواً في أسرة ، وباعتباره أخيراً أحد المواطنين (٣٣) . ولذا تغفل التنظيم القانوني لهذا العقد في كل نواحيه ، وفاق ، من حيث شموله ودقته ، ما وضعه القانون لأي عقد من العقود ، واصطبغ ، زيادة على ذلك ، بصيغة آتمة ، بالنسبة للعامل في بعض الأحيان ، وبالنسبة لرب العمل في الكثير منها ، حتى لا يستغل هذا الأخير ضعف الأول ، واضطراره إلى التعاقد ، ليفلت مما ألقاه القانون على عاتقه من التزامات ، وما وضعه على إرادته من قيود . ولم يكن الشارع الحديث متأثراً ، عند سنه هذا التشريع ، بغير الاعتبارات المتقدمة ، إلى أن أضطر ، منذ بضع سنين ، أن يدخل في حسابه ، عندما تولى إدارة اقتصاد بلاده ، ظروف هذا الاقتصاد ، وأصبح الدافع إلى التشريع في مواد العمل ، تنظيم الاقتصاد الوطني إلى جانب حماية العامل ، فدلته الرغبة في زيادة الإنتاج إلى إطالة مناعات العمل ، وحملته سياسة تثبيت الأسعار إلى مراقبة الأجور (٣٤) .

٢ - عقد إجارة الأشخاص في التقنين القديم : لم نأت ، على النحو السابق ، بتلك اللوحة عن عقد العمل في القانون الفرنسي ، إلا لبيان الصلة

(٣٢) أنظر مثلاً جوسفا ، المرجع المشار إليه ، ص ٤٣ وما بعدها .

(٣٣) أنظر في أثر ذلك بالنسبة لأجر العامل لاحقاً ، فقرات ١٠١ وما بعدها . وبالنسبة للعامل الذي يؤديه ، فقرات ١٣٥ وما بعدها .

(٣٤) راجع في ذلك ديران ودهوفن ، ج ١ ، أول ، فقرة ١٠٨٠ : ولست نعرف أن ،

فقرة ٢٧ .

بينه وبين القانون المصرى ومدى تأثيره فيه . ويتضح منها أن الشارع المصرى كان ، فى التقنين القديم ، أميناً على فقه القانون الفرنسى ، رغم قصور ما تضمنه وعيب ما جاء فيه . فاحتل « إيجار الأشخاص وأهل الصنائع » فصلاً فى الباب الذى كرسه « للإيجارات » (١) ، وصدوره بالمادة ٣٦١ / ٤٤٤ التى نصت على أن « الإجارة على نوعين : « إجارة الأشياء ، وإجارة الأشخاص وأرباب الصنائع » ، ليكون الفصل الأول منه « فى إجارة الأشياء » . وقد علمنا أن هذا الوصف مأخوذ عن القانون الفرنسى ، وأن أصله يرجع إلى القانون الرومانى . كما جمع بين عقد العمل وعقد المقاولة ، مقتضياً أثر المادة ١٧٩٩ من المجموعة المدنية الفرنسية . وبينما خصص للعقد الثانى ثلاثة عشر مادة (٢) ، لم يضع للعقد الثانى سوى خمس مواد (٣) ، إثنان منها لمدة العقد ، وإثنان لفسخه ، وتتعلق الأخيرة « بالأجرة » . وهكذا اتفنى الشارع ، فى التقنين القديم ، أثر الشارع الفرنسى فى « عقد إيجار الأشخاص » واعتنق مذهبه فيه .

وعلى هذا النحو أسس عقد العمل عندنا خاصصاً للقواعد العامة فى نظرية الالتزام ، وتجاهل الشارع المصرى ما لهذا العقد من طبيعة متميزة ، أشرفنا إليها (٤) ، تدعو إلى إفراجه بقواعد تختلف عن تلك التى تنظم بقية العقود . ولم يحاول سد الفراغ الذى نشأ ، فى سنة ١٨٩٠ ، عن إلغاء نظام الطوائف وزوال ما يرتبط به من قواعد لتنظيم علاقات العمل (٥) . بل ووقف جامداً رغم ما كان يعانيه العمال من ضلالة فى الأجور ، وطيلة فى

مقدمة

(١) هو الفصل الثانى من الباب الثالث من الكتاب الثالث الذى عنوانه « فى العقود المدنية » .

(٢) المواد ٤٠٦ - ٤١٨ / ٤٩٤ - ٥١٠ .

(٣) المواد ٤٠١ - ٤٠٥ / ٤٨٩ - ٤٩٣ .

(٤) أنظر سابقاً ، فقرة ١ .

(٥) أنظر ، فى نظام الطوائف فى مصر ، الدكتور زكى بكوى ، مسائل العمل والمنظمات العمالية فى مصر ، ص ١١ وما بعدها ؛ الدكتور حسين خلاف ، نقابات العمال فى مصر ، مجلة الحقوق ، السنة الثامنة ، العدد الأول ، فقرة ٤٢٠ - ٤٣٠ ؛ الدكتور فهدى جبر المتعالي ، تاريخ النظم السياسية والقانونية والإقتصادية ، فقرة ٤٩٥ .

ساعات العمل ، وإنهاك في تأديته ، واستهداف لإصابات العمل وأمراض المهنة (١) . وصم أذنيه عن سماع المطالبين بالإصلاح ، وعن الاستجابة لصرخات العمال (٧) . ولم ير ، في سنة ١٩٠٩ ، إلا إنقاذ الأطفال من العمل في محالج القطن التي تحطم جسامهم القضة ، مما يتلف صحة الحيليل ويهدد السلالة (٨) . ولم يكن الشارع ، على ما يظهر ، حراً في اتباع هذا المسلك ، بل فرضته عليه قسوة أصحاب المصانع ، وكلهم من الأجانب ، معتمدين على المنسوب البريطاني من ناحية ، ومستلدين ، من ناحية أخرى ، إلى الامتيازات الأجنبية التي طالما منعت الإرادة الشارعة من حماية كيان الجماعة (٩) .

٣ - تطور القانون المصري وتنظيم عقد العمل : عقد العمل الفردي ، عقد العمل في التقنين المدني ، ونظام العاملين في القطاع العام : ظل الشارع المصري ، أو فرض عليه أن يظل ، متعلقاً بأهذاب المذاهب الفردية ، بعد أن هجرها ، في الدول المتمدينة ، جميع الشارعين ، وبقى ، أو فرض عليه أن يبقى ، وحده على الأخذ ، في علاقات العمل ، بمبدأ سلطان الإرادة ، بعد أن أدى إلى أسوأ النتائج في تلك الدول ، رغم تضاعف قوة العمال الناشئ عن ازدهار الصناعات المصرية في أثناء الحرب العالمية الأولى ، ونماء وصهم تحت تأثير الأحداث العالمية في ذلك الحين . وبقيت جهوده في سبيل التشريع لهم لأتعملو التفكير فيه (١) إلى قبيل الحروب

(٦) راجع ، في حالة النال في مصر ، قاله VALLENT ، دراسة أحوال النال في الصناعات الكبرى في القاهرة ، رسالة ، جرينوبل Grenoble ١٩١١ ، ص ٤٠ وما بعدها ، وعلى وجه الخصوص ، ص ١٦٤ وما بعدها ؛ الدكتور مصطفى صديق التجار ، الفلاح والنمل الينوى في مصر ، رسالة ، ليون Lyon سنة ١٩١٣ ، ص ٤٥ وما بعدها .

(٧) أنظر في كفاح النال قبل الحرب العالمية الأولى ، الدكتور زكي يدوي ، المرجع السابق ، ص ٢٠ وما بعدها ؛ قاله ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ وما بعدها ؛ الدكتور مصطفى صديق التجار ، المرجع السابق ، ص ٦٢ وما بعدها .

(٨) قانون ٤ يوليو سنة ١٩٠٩ ، وأنظر في فرض هذا القانون ، قاله ، المرجع السابق ، ص ١٨٥ - ١٩٢ .

(٩) قاله ، المرجع السابق ، مقالة ، ص ١ - ٢ وص ٣٠٠ .

لقرة ٣

(١) راجع في جهود الشارع بعد الحرب العالمية الأولى ، الدكتور محمد حلمي . مراد ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، لقرات ٩٩ وما بعدها .

العالمية الأخيرة ، حين بدأ متردداً عجلاً في تنظيم تلك العلاقات . وأورد قيوداً على إرادات أصحاب الأعمال ، في عقد العمل ، بعد أن ظلت رديحاً طويلاً لا تعرف سلطاناً غير سلطانها . ولم ينشط الشارع ، في هذا المجال ، حقيقة ، إلا بعد أن إنكمش التفوذ الأجنبي ، بتقليل سلطان الإنجليز ، وتزعزع الامتيازات الأجنبية . فوضع حماية للأحداث (٢) ، ثم للنساء (٣) ، وحدد شروط العمل في شركات المساهمة (٤) ، وحدد ساعات العمل في بعض الصناعات (٥) ، ونظم ساعات العمل في المجال التجارية ودور العلاج (٦) ، مقررأ بذلك قيوداً على عقد العمل في هذا النطاق . وفرض على صاحب العمل ، في حلول معينة ، التزاماً بضمان سلامة العامل من أخطار المهنة ، إصابات وأمراض (٧) ، والتزاماً بأداء علاوة لغلاء المعيشة ، لبعض العمال ، فوق الأجر المتفق عليه في العقد (٨) ، والتزاماً بتقديم وجبة غذائية ، في بعض المناطق ، بقيود معينة ، للعمال والمستخدمين (٩) ، وأقام حداً أدنى لأجور العمال ، في الصناعة والتجارة (١٠) ، وفي الزراعة بقنا وأسوان (١١) ،

(٢) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ .

(٣) قانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ .

(٤) قانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ المعدل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٤٩ والمرسوم بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٥٢ .

(٥) مرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ .

(٦) مرسوم بقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ .

(٧) قانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل التي حل محل القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٠ ، وقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التصويض عن أمراض المهنة .

(٨) أمر عسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، وأمر عسكري رقم ٥٥١ لسنة ١٩٤٣ ، وأمر عسكري رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ ، وأمر عسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ .

(٩) أمر عسكري رقم ٤٩٩ لسنة ١٩٤٤ ، وأمر عسكري رقم ٥٢٢ لسنة ١٩٤٤ ، والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

.. (١٠) التشريعات المشار إليها في هامش ٨ .

(١١) أمر عسكري رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ ، والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

ثم في جميع الأقاليم (١٢) . وصدرت كذلك بعض تشريعات أخرى في مسائل العمل لائتمس العقد الذي نحن بصدد البحث فيه (١٣) .

عدل الشارع ، في الحدود المتقدمة ، عقد العمل الذي ارتضاه الطرفان صراحة في الاتفاق ، أو ضمناً ، بتطبيق قواعد القانون المدني . ولكنه لم ينظم عقد العمل تنظيماً كاملاً إلا في عام ١٩٤٤ حين أصدر القانون رقم ٤١ « الخاص بعقد العمل الفردي » . على أن هذا القانون لم يكن شاملاً في خطابه لكل من يربطهم بغيرهم عقد عمل بحسب التعريف الوارد في مادته الأولى . بل أخرج عن نطاق تطبيقه طوائف كثيرة من العمال ، بقيت خاضعة للمبادئ العامة في العقود ، إلى أن صدر ، في سنة ١٩٤٨ ، التقنين المدني الجديد مشتملاً لهذا العقد ، في الكتاب الثالث ، الخاص بالعقود المسماة ، على تنظيم جديد . وقد كان متظراً أن ينقل الشارع نصوص القانون في عقد العمل الفردي إلى هذا التقنين ، أو أن ينسخ أحكام ذلك القانون بالنصوص التي أوردتها في التقنين المذكور . ولكنه أقر أن يبقى على أحكام عقد العمل الفردي للطوائف التي خصها به فيه . وترتب ، على هذا المسلك ، أن أصبح القانون المصري محتوياً على تنظيمين مختلفين لعقد واحد ، ويتميز تحديد العلاقة بينهما وتعيين نطاق تطبيق كل منهما (١٤) . وألغى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، الذي ألغاه ، بدوره ، القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، المسمى بقانون العمل ، واستبدل به الفصل الثاني من بابه الثاني .

وألغى أخيراً ، القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ليحل محله القانون

(١٢) مادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ .

(١٣) كان يوجد إلى جانب ما ذكرناه عدد آخر من التشريعات، وإن كانت لا تمس مباشرة عقد العمل ، إلا أنها تتصل بجانب الحماية الإجتماعية للطبقة العاملة ، وتدخل بالتالي في صميم قانون العمل ، وأهم تلك التشريعات : قانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الذي حل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ ، الخاص بتقاييات المال ، وقانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ ، الذي حل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ ، الخاص بالتوقيف والتحكيم في منازعات العمل .

(١٤) أنظر لاسخاخرات ، ٤ وما يبعده .

رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، متضمناً قانوناً جديداً للعمل . وخصص فيه الباب الثالث لعقد العمل ، أو ، وفقاً لعبارة القانون ، «علاقات العمل الفردية» . ومع ذلك ، وردت ، في مواضع أخرى من القانون ، بعض قواعد عقد العمل ، أهمها مكافأة نهاية الخدمة ، التي وردت في مقدمة القانون . وبعض القواعد الأساسية المتعلقة بالعقد ، التي جاءت في الباب الأول ، وبعض الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، التي فرضت في الباب الخامس ، وقواعد تنظيم العمل التي أفرد لها الباب السادس . وكرس ، أخيراً ، الباب الثاني لعقد التبرج المهني ، وقواعد استخدام المتعطلين ، والأجانب . وتربط ، على حركة التأمين الواسعة ، في أوائل الستينات ، زيادة عدد العمال ، في شركات القطاع العام ، زيادة بالغة . ورغم أن علاقة هؤلاء العمال ، بالمشروعات التي يعملون بها ، كما سنرى (١٥) ، ذات طبيعة عقدية ، كعلاقة العمال ، في المشروعات الخاصة ، بأصحاب الأعمال ، فقد رُئي تنظيمها بتشريعات خاصة ، صدرت تباعاً ، كل منها يلغي التناقض عليه ، ويحل محله (١٦) ، وكان آخرها ، النافذ الآن ، القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، متضمناً «نظام العاملين بالقطاع العام» ، الذي تنطبق أحكامه على العمالة في «شركات القطاع العام» .

ولم يقتصر الشارح على تنظيم العلاقات الفردية ، على النحو المذكور ، بل تناول بالتنظيم العلاقات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال ، بعد أن ظهرت مزايا الاتفاق الجماعي ، في الدول الأخرى . وباتت فوائده ، فأصبر ، في سنة ١٩٥٠ ، القانون رقم ٩٧ «بشأن عقد العمل المشترك» .

(١٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٥ .

(١٦) صدر أول تشريع ، لتنظيم هذه العلاقة ، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٨٨ لسنة ١٩٦١ ، ثم حل محله القرار رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٣ ، الذي تقدره ، بالقرار رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ ، مريان أحكامه على العاملين في المؤسسات العامة ، وبالقرار رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ ، مريان أحكامه على العاملين في الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة . ثم صدر ، بدلاً منه ، القرار رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، الذي ألغاه ، وجاهل محله ، القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . وألغى هذا القانون الأخير ، بدوره ، وجاهل محله القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الذى الغاه القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، وحل محله الفصل الثالث من الباب الثانى منه ، ثم ألغى ، كما قلنا ، هذا القرار بقانون ، وورد تنظيم الاتفاق الجماعى فى الفصل الثانى من الباب الرابع من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، الذى ألغاه .

٤ - نطاق تطبيق كل من عقد العمل فى قانون العمل وعقد العمل فى التقنين المدنى : رست المادة ٦٧٥ من التقنين المدنى ، الحدود الفاصلة بين نطاق كل من عقد العمل فيه وعقد العمل فى قانون العمل . فأوضحت ، من ناحية ، أن أحكام التقنين عامة ، وأنها تسرى « بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة بالعمل » (١) ، وتبعاً لهذا ، تنطبق أحكامه على العلاقات القانونية التى تنظمها نصوص قانون العمل ، فى عقد العمل ، مادامت لا تتعارض مع هذه النصوص . وتركت ، من ناحية أخرى ، إلى تلك التشريعات الخاصة تحديد « طوائف العمال » التى قد لا تسرى عليها أحكام التقنين (٢) ، فبين قانون العمل نطاق تطبيقه على الأشخاص . ويتفق هذا مع مركز التقنين المدنى فى النظام القانونى ، إذ هو الأصل ، وما عداه الاستثناء . ولكن سلك الشارع فى قانون العمل ، وقبله فى قانون عقد العمل الفردى (٣) ، ليس متناسقاً مع ما قرره فى التقنين ، فبدل أن يحدد ، فى هذا القانون أو ذاك ، طوائف العمال التى تنصرف إليها نصوصه ، لتبقى ماعداها خاضعة لأحكام التقنين ، بين ، فى نصوصه ، طوائف العمال التى تخرج عن نطاق ما وضعه من تنظيم ، لتنصرف ، إليها وحدها ، قواعد عقد العمل فى هذا التقنين .

على هذا النحو ، صار عقد العمل ، فى التقنين المدنى ، تنظيمًا استثنائيًا ، لا ينصرف إلا إلى طوائف العمال ، التى أخرجت ، بنصوص خاصة ،

قوله ٤ :

(١) مادة ٦٧٥ / ١ نفل .

(٢) مادة ٦٧٥ / ٢ نفل .

(٣) قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وبمده المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

عن نطاق قانون العمل^(١) ، إذا كانت غير خاضعة لقواعد قانون آخر . ولكن هذا لا يقلل من أهمية أحكام ذلك التقنين ، أو يضيق من نطاقها ، لأن هذه الأحكام ما زالت محفظة بصفة العمومية بالنسبة لموضوع العلاقة القانونية ، فتطبق على العلاقات الناشئة عن عقد العمل ، الذى يخضع لقانون العمل ، بالقدر الذى لا تتعارض فيه مع القواعد الخاصة بهذا العقد الأخير . ومعنى ذلك أن قواعد التقنين فى عقد العمل ، بالنسبة إلى نصوص قانون العمل ، بمنزلة مبادئ نظرية الالتزامات بالنسبة إلى التنظيم الخاص بالعقود المسماة .

٥ - نطاق تطبيق نظام العاملين بالقطاع العام : ترتب على التأميم أن آلت ملكية المشروعات المؤممة إلى الدولة ، وثار البحث فى أثر هذه الأولوة على علاقة هذه المشروعات بالعملة فيها ، هل تظل ، كما كانت ، علاقة عقدية ، تخضع لأحكام قانون العمل ، أم تصبح علاقة تنظيمية ، أو على الأقل إدارية ، تخرج عن نطاقه^(٢) . وكان الرأى فى الفقه^(٣) ، وفى القضاء^(٤) ، أنها تظل عقدية ، لأن الشارع ، فى المادة ١/٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٦١ ، قضى بأن تظل هذه المشروعات « محفظة بشكلها القانونى » الذى كان لها عند صدوره ، إلا إذا كان القانون الذى صدر

(١) أنظر لاحقا ، فقرات ٦ وما بعدها .

فقره ٥٠ .

(٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٧ .

(٣) الدكتور محمد ليلى شنب ، شرح قانون العمل ، فقرة ٤٢ ، الدكتور أمبارك بعلال ، قانون العمل ، فقرة ٢٠ ، وقريب مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، سنة ١٩٦٠ ، ص ٥٩ .

(٤) المحكمة الدستورية العليا ٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، المحاماة ، السنة ٥٦ ، العددان ٥ و ٦ ، رقم ١٧ ، ص ٦١ ، نقض ٨ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، المحاماة ، السنة ٥٥ ، العددان ١٩ و ٢٠ ، رقم ٤٣ ، ص ٤٨ و ١٤ أبريل سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ١٠٦ ، ص ٦٠٢ .

يتأميمها. قد أسبغ عليها تكييف المؤسسة العامة ، كالبثك الأهلى (٤) ، أو بئك مصر (٥) ، حين يدخل عملها فى زمرة عمال الحكومة ، ليخرجون ، كما سجرى (٦) ، فى علاقهم بها ، عن نطاق القانون الخاص .

وقد تأيد هذا الرأى ، ضمنا ، بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، الذى كان شائعة تشريعات متعاقبة ، تضع ، كما أشرنا (٧) ، نظاماً خاصاً للعاملين بالقطاع العام ، إذ قضى بتطبيق قانون العمل فيما لم يرد به نص فيه (٨) . ويخضع ، لهذا النظام ، العملة فى « شركات القطاع العام » ، وهى الشركات التى يملك رأس مالها شخص عام ، أو عدة أشخاص عامة ، وكذلك الشركات التى يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة إذا صدر قرار لرئيس الجمهورية باعتبارها شركات قطاع عام ، تحقيقاً لمصلحة الاقتصاد القومى (٩) .

إنما ، تسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا القانون (١٠) . وتقف قواعد التقنين المدنى فى عقد العمل ، من وراء أحكام قانون العمل ، لصد نقصه . فإذا لم توجد ، لحكم العلاقة القانونية ، قاعدة منطبقة فى نظام العاملين بالقطاع العام ، تعين الرجوع إلى قانون العمل ، فإذا خلا ، هو الآخر ، من قاعدة منطبقة ، تعين الرجوع إلى قواعد التقنين المدنى . ولم تتأثر هذه الأحكام ، كما سئرى ، بالنص فى قانون العمل الجديد ، على عدم خضوعها لأحكامه (١١) .

(٤) قرار بقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٠ ، وأنظر نقض ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، المحاماة ، السنة ٥٥ ، المبدآن ١ و ٢ ، رقم ٤٨ ، ص ٥٥ .

(٥) قرار بقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٦٠ ، وأنظر مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، المشار إليه ، ص ٥٥ وما بعدها .

(٦) أنظر لاحقاً فقرة ٧ .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٣ ، وهامش ١٦ .

(٨) مادة أولى منه .

(٩) مادة ٢٩ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، بعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام .

(١٠) مادة أولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وأنظر تطبيقاً لهذه القاعدة فى نقض

أول فبراير سنة ١٩٧٩ ، الجمعية لسكك المتفرقة ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٦ ، ص ٣٥١ .

(١١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٨ .

على أن الشركات ، التي تؤسس وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ في شأن استثمار المال العربي والأجنبي ، تعتبر شركات في القطاع الخاص ، ولو ساهم فيها شخص عام أو أكثر (١٢) ، ولا يمكن ، من ثم ، أن يضمرو ، حائلاً ، قرار لرئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام ، وتظل ، في علاقتها بالعملة ، مبنأى لمن نظام العاملين في القطاع العام (١٣) ، خاضعة لقواعد قانون العمل .

٦- طوائف العمال التي لا تخضع لتنظيم عقد العمل في قانون العمل :
 بدأ تردد الشارع ، في حماية العمال ، عند تنظيمه عقد العمل الفردي ، كما ظهر عند من غيره من قوانين العمل . وبين هذا التردد ، على وجه الخصوص ، في إخراج طوائف عديدة ، تبلغ في مجموعها الغالبية الساحقة منهم ، وتتضمن بالذات أحوج الطوائف إلى حماية القانون وأجلها برعايته . استبعد ، مثلاً ، من نطاق تطبيقه ، في القانون الأول (١) ، عمال الزراعة ، بالرغم من كثرة عددهم ، وسوء حالهم ، لأن الشارعين ، حينئذ ، « أناس أختيأاء يملكون زراعات واسعة » ، ومن ثم لا يجهلهم إنصاف عمال الزراعة « بما جعلهم إنسانيتهم قاصرة على عمال الصناعة » (٢) . وبقي عمال الزراعة محرومين من ميزات عقد العمل الفردي ، كما ظلوا محنوعين

(١٢) مادة ٩ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ « بإصدار نظام استثمار المال العربي والأجنبي .
 والمناطق الحرة » ، معدلاً بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٧ .

لغة

(١) القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .
 (٢) راجع النقاشات البرلمانية في مجلس الشيوخ ، لوقائع المصيرية ، التي تم في (جلس الشيوخ) دور الإنعقاد التاسع عشر سنة ١٩٤٣-١٩٤٤ ، جزء ١ ، ص ٢٦٧ . كانت المادة ١/٢ من مشروع القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تستلزم من نفاذه « الأشخاص الذين يملكون في الزراعة ، ولكن لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل اقتضت حل المجلس إنشائه عبارة « مالم يكونوا أعضاء في إدارة الآلات غير الآلات التي تدار باليد أو كانوا يقدرون أعمالاً كتابية » لتطبيقه هؤلاء من نوايا القانون ، إلا أن مجلس النواب لم يوافق إلا على النسخ الأول من هذه الإضافة لتسليماً بهذا « تسمية الزراعات » ، وصار النص الذي وافق عليه المجلس المذكور « الأشخاص الذين يشتغلون في الزراعة مالم يكونوا أعضاء في إدارة الآلات غير الآلات التي تدار باليد » وقد وافقت لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل ، مجلس الشيوخ على هذه الصيغة ، بخير لأنه قد نظرت للمشروع أمام مجلس الشيوخ عاجزة عن إقناعه ، مع

من حق تكوين النقابات (٣) ، إلى أن تفتتت الملكيات الكبيرة ، وزال سلطان مالكيها ، فظفروا بهذا الحق (٤) ، كما أفادوا من ذلك العقد (٥) . وكان الشارع ، في قانون العمل القديم ، يخرج عن نطاق تطبيقه كلية ، عمال الحكومة ، وعمال القطاع العام ، وخدم المنازل ومن في حكمهم ، وعن نطاق تنظيمه لعقد العمل الفردى فيه ، العمال العرضيين (٦) ، وأفراد أسرة صاحب العمل ، وعمال البحار .

ولكنه ، في القانون الجديد ، أغفل إخراج بعض الطوائف عن نطاق تنظيمه لعقد العمل الفردى ، لتصبح قواعد هذا التنظيم عامة ، تنطبق على جميع العمال الذين يخضعون له . وأبقى ، خارجاً عن نطاقه ، عمال الحكومة ، وعمال القطاع العام ، وخدم المنازل ومن في حكمهم ، كما كانوا في ظل القانون القديم . وأضاف إليهم أفراد أسرة صاحب العمل ، الذين صاروا ، بنفاذ القانون ، خارجين عن جميع أحكامه ، بعد أن كانوا ،

« من كبار الملاك الزراعيين ، هجوماً عنيلاً لأن « عمال الزراعة يقضهم وقضفهم ، ومن أولهم إلى آخرهم يجب أن يكونوا خارجين تماماً من هذا القانون » وقد وافقهم المجلس على رأيهم وصارت الصيغة النهائية لهذه الفقرة : « الأشخاص الذين يشتغلون في الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التي تدار باليد » . أنظر المناقشات التي دارت في مجلس الشيوخ حول عمال الزراعة ، الوقائع المصرية ، المجموعة المشار إليها ، ص ٢٥٨ وما بعدها ؛ وتقرير لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل من مفروع القانون ، الوقائع المصرية ، مجموعة الملاحق لمضابط دور الإنعقاد العادي التاسع عشر ، ملحق رقم ٥٠ ، ص ١٤٨ وما بعدها ؛ وراجع أيضاً في مناقشات مجلس النواب حول هذا الموضوع ، الوقائع المصرية (القسم البرلماني) الهيئة الثانية الثالثة ، دور الإنعقاد الثالث ، سنة ١٩٤٢ - ١٩٤٣ ، جزء ٣ ، ص ٢١٧٢ ؛ وتقرير لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل من مشروع القانون ، المرجع السابق ، ملحق رقم ٣٠ ، ص ٢٢٩٥ - ٢٢٩٦ .

(٣) أنظر المادة ٢ / ب من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال .

(٤) المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ « في شأن نقابات العمال » ، والمادة ٣٩ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ « بالإصلاح الزراعي » .

(٥) أنظر المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ « في شأن عقد

العمل الفردى » .

(٦) وكان المال العرضيون هم : « الذين يستعملون في أعمال مرصية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر » (مادة ٨٨ / ١) .

في القانون القديم ، غير خارجين إلا عن قواعد عقد العمل الفردى فيه (٧).
الواردة في الفصل الثاني من بابه الثاني .

على أن عمال الحكومة يخضعون ، في علاقاتهم بها ، لقوانين خاصة ،
تتأى بهم كلية عن قواعد قانون العمل ، بل عن نطاق القانون الخاص
برمته . أما عمال القطاع العام ، فإنهم ، إذا كانوا يخضعون لقانون خاص
بهم (٨) ، ينطبق عليهم ، مع ذلك ، قانون العمل فيما لم يرد به نص
في قانونهم الخاص (٨).

٧ - العاملون في الحكومة : أخرج الشارع جملة موظفي الحكومة ،
ومستخدميها ، وعمالها ، على التفسير السليم للنصوص ، عن نطاق قانوني عقد
العمل الفردى ، وإن كانت عبارات هذه النصوص ، لعدم إحكام في
الصياغة ، أدى إلى اختلاف في تفسيرها (١) ، حسمه قانون العمل القديم ،
وبعده القانون الجديد ، بنصه في المادة ٣ / (٤) منه ، على عدم سريان
أحكامه على « العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات
العامية » . واستثنت ، مع ذلك ، « الأحكام الواردة في الباب الخامس
من هذا القانون » (٢) ، وهي الخاصة بتأمين سلامة العامل ، في أثناء العمل ،
والحفاظة على صحته . فموظفو الحكومة ، وعمالها ، يخضعون لهذه
الأحكام كما يخضع لها غيرهم .

وعلى ذلك ، يخرج عن نطاق قواعد عقد العمل ، هذا أحكام الباب

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٨ .

فقرة ٧

(١) أنظر ، في ذلك ، الطبعة الأولى ، فقرة ٦ .

(٢) مادة ٣ / (١) حل . وكانت المادة ٤ من القانون القديم تجيز تطبيقه على عمال الحكومة ،
كلهم أو بعضهم . بقرار من رئيس الجمهورية . ولم يتضمن القانون الجديد مثل هذا النص
ولم يعد ، من ثم ، جائزاً تطبيقه على عمال الحكومة بقرار لرئيس الجمهورية . « بعد أحكام
الباب الخامس من التي تنطبق ، على القانون ، إلزاماً ، عليهم .

الخامس ، المشار إليه ، التي تتعلق به ، ليظل خاضعاً لأحكام التشريعات الإدارية الخاصة بالعاملين في الدولة :

أولاً : العاملون في الحكومة . ويقصد بهم عمال الإدارات الحكومية المركزية ، وفروعها في الأقاليم ، وفي عبارة أخرى الوزارات والمصالح المختلفة ، سواء أكانت لهذه الأخيرة ، أم ليست لها ، شخصية اعتبارية . فيدخل ، في هذه الطائفة ، مثلاً ، موظفو وعمال وزارة الزراعة وفروعها في الأقاليم ، وموظفو وعمال وزارة الصحة ، ومستشفياتها المختلفة ، وموظفو وعمال مصلحة التنظيم . وقد عبر ، في القانون ، عنهم بعبارة « العاملين بالجهاز الإداري للدولة » (٢) ، وهي عبارة قاصرة عن الإحاطة بهم .

ثانياً : العاملون في « وحدات الحكم المحلي » (٣) ، ويقصد بهم موظفو وعمال الوحدات الإقليمية ذات الشخصية الاعتبارية ، كالمحافظات ، والمدن ، والقرى التي يعترف لها بهذه الشخصية .

ثالثاً : العاملون في « الهيئات العامة » (٤) . الهيئات العامة هي إدارات حكومية ، يعهد إليها بإدارة المرافق العامة التي تقوم على مصلحة أو خدمة عامة (٥) ، ووضع لها تنظيم خاص أريد به أن يحقق لها استقلالاً في الإدارة ، وعزياً في ممارسة نشاطها ، وعدم التقيد بالأوضاع الإدارية ، أو المالية ، المتبعة في المصالح العامة . ولا يخضع موظفو وعمال هذه الهيئات لقواعد عقد العمل ، ولا لأحكام قانون العمل ، بل تسرى عليهم القوانين الخاصة بالعاملين في الحكومة « فيما لم يرد به نص في القرار الصادر بإنشاء الهيئة أو اللوائح التي يضعها مجلس الإدارة » (٥) ، سواء أحتفظ لها ، في قرار إنشائها ، بالإسم الذي حدده لها القانون (٦) ، أم أطلق عليها إسم آخر ،

(٣) مادة ٣ / (١) عمل .

(٤) المادة الأولى من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ .

(٥) مادة ١٣ قانون ٦١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(٦) أنظر ، مثلاً ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٣ لسنة ١٩٦٥ « بإنشاء الهيئة لثلاثة مكاتب والأجهزة السلبية » ٤ وقراره رقم ١٧٧٠ لسنة ١٩٧١ « بإنشاء الهيئة العامة لرقابة على الصادرات والواردات » .

« كمجلس » (٧) ، أو « بنك » (٨) ، أو « جهاز » (٩) أو « مركز » (١٠) ، أو « معهد » (١١) ، أو « صندوق » (١٢) ، أو « إدارة » (١٣) ، وسواء بقيت أموالها ، على الأصل ، أم « أموالاً عامة » ، أم أعطيت لها صفة الأموال الخاصة (١٤) ، وسواء أكانت لها ميزانية ملحقة بميزانية الدولة (١٥) ، أم أو مستقلة عنها (١٦) ، وسواء أُنشئت ، في شئونها المالية والإدارية ، « النظم الحكومية » (١٧) أو أُجيزت فيها « القواعد المتبعة في المشروعات التجارية » (١٨) .

(٧) أنظر ، مثلاً ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٢١ لسنة ١٩٦٥ ، بإنشاء المجلس الأعلى لرعاية الشباب ؛ وقراره رقم ٣٧٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، بإنشاء المجلس الأعلى للبحث العلمي .
(٨) أنظر القرار بقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ ، في شأن إنشاء بنك ناصر الاجتماعي .
ورغم أن إنشاء الهيئة العامة يكنى فيه قرار من رئيس الجمهورية (المادة الأولى من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣) ، فإن بعض الهيئات العامة أنشئت بقانون ، كبنك ناصر الاجتماعي (القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ المشار إليه) ، والهيئة العامة لميناء الاسكندرية (القانون رقم ٦ لسنة ١٩٦٧) ، وهيئة الأوقاف المصرية (قرار بقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٧١) (٩) . أنظر ، مثلاً ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٠٩ لسنة ١٩٦٧ ، بإنشاء الجهاز المركزي للتدريب ؛ وقراره رقم ٢٤٣١ بإنشاء الجهاز التنفيذي لمشروعات تحسين الأراضي .
(١٠) . أنظر ، مثلاً ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٥ لسنة ١٩٧١ ، بإنشاء « مركز للبحوث الزراعية » .

(١١) أنظر ، مثلاً ، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨٨ لسنة ١٩٦٧ ، بإنشاء « معهد الإدارة الأهلية » ؛ وقراره رقم ٢٩١٦ لسنة ١٩٦٦ (باحتياز معهد التخطيط للقرن : هيئة عامة) .
(١٢) أنظر ، مثلاً ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٣٦ لسنة ١٩٧١ ، في شأن إنشاء صندوق موازنة أسعار الحاصلات الزراعية .

(١٣) أنظر ، مثلاً ، قرار رئيس الجمهورية في أول يوليوس ١٩٥٧ بإنشاء إدارة متروك ميلة للنفرة .
(١٤) أنظر ، مثلاً ، المادة ١٢ من القرار بقانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٧ بإنشاء هيئة قناة السويس ؛ وكذلك المادة ٧ من قرار رئيس الجمهورية في أول ديسمبر سنة ١٩٥٧ بإنشاء الهيئة العامة لتخطيط برنامج السعرات الخمس للصناعة .

(١٥) أنظر ، مثلاً ، المادة ٦٠ من القرار بقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ المشار إليه .
(١٦) أنظر ، مثلاً ، المادة ٦ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٨٨ لسنة ١٩٦٧ ، والمادة ٦ من قراره رقم ١٧٧٠ لسنة ١٩٧١ ، المشار إليهما .

(١٧) أنظر ، مثلاً ، المقتضى ٦ و ٥٥ من قرار رئيس الجمهورية في ٢٠ مارس سنة ١٩٥٧ بإنشاء مؤسسة الطاقة الذرية ، التي أصبحت الآن « هيئة حالية » .

(١٨) أنظر ، مثلاً ، المادتين ٣ و ٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٠٤ لسنة ١٩٥٨ ، بإنشاء الهيئة العامة للإنتاج الزراعي .

وكان عمال المؤسسات العامة ، بأنواعها الثلاثة (١٩) ، قبل إلغائها ، لا يخضعون ، كذلك ، لقواعد عقد العمل ، ولا لأحكام قانون العمل ، بل كانت تسرى عليهم التشريعات الإدارية التي تسرى على العاملين في الحكومة (٢٠) ، إلى أن تقرر « نظام العاملين بالقطاع العام » ، ليطبق على العاملين في هذه المؤسسات ، على أن تسرى قواعد قانون العمل فيما لم يرد به نص فيه (٢١) .

٨ - العاملون في القطاع العام : تقرر ، في قانون العمل (١) ، عدم سريان أحكامه على « العاملين » في القطاع العام ، مسوياً بينهم ، في هذا ، وبين « العاملين » في الحكومة .

وقد يبدو تعارض بين إخراجهم ، على هذا الوجه ، عن نطاق قانون العمل ، والنص ، في المادة الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ،

(١٩) كانت المؤسسات العامة لثلاثة أنواع : المؤسسات العامة ، التي أنشئت ، بقرارات لرئيس الجمهورية ، طبقاً للقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٧ ، والمؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي التي أنشئت ، بقرارات لرئيس الجمهورية ، طبقاً للقانون رقم ٢٦٥ لسنة ١٩٦٠ ، والمؤسسات العامة الصناعية ، التي أنشئت ، بقرارات لرئيس الجمهورية ، طبقاً للقانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ . وقد ألغيت هذه القوانين الثلاثة بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ « بإصدار قانون المؤسسات العامة » ، الذي حل محلها جميعاً ، ثم ألغى هذا القانون الأخير ، بدوره ، بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ ، الذي حل محله ، ثم ألغى ، كذلك ، هذا القانون الأخير بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، الذي حل محله . وصدر أخيراً القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، ليلغى ، بمقتضى المادة ١ / ٢ منه ، الباب الأول الخاص بالمؤسسات العامة من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، المشار إليه . وهكذا ألغيت « المؤسسات العامة التي لا تباشر نشاطاً بآليات » (مادة ٨ من القانون) ، والتي أحيل تصنيفها ، حل قرار لرئيس مجلس الوزراء ، لتحول إلى شركات عامة ، أو إدماج نشاطها في شركات أخرى ، أو لتحل محلها هيئات عامة ، أو لتتول إخصاصاتها إلى جهات أخرى » (مادة ٧ من القانون) .

(٢٠) أنظر مؤلفنا « الوجيز في قانون العمل » ، سنة ١٩٦٠ ، فقرة ٢٠ ، ص ٤٩ وما بعدها .

(٢١) المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه ، ويصده المادة الأولى من القرار بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار إليه .

فقرة ٤٨ :
(١) مادة ٣ / ١ (أ) منه .

على سريان قانون العمل عليهم فيما لم يرد به نص فيه . ولكن الحقيقة أنهم أخرجوا عن نطاق قانون العمل ، ليسرى عليهم نظام العاملين في القطاع العام ، بنص لم يكن الشارع في حاجة إلى وضعه ، ولم يكن له وجود في قانون العمل القديم . فإذا لم توجد قاعدة منطقية في القانون الخاص بهم ، تبين تطبيق قواعد قانون العمل عليهم ، لأنه القانون الذي يحكم ، في الأصل ، علاقتهم ، ولم يمتنع تطبيقه عليهم إلا لوجود قانون آخر خاص بهم .

٩ - حال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم : وأبعد الشارع ، عن دائرة قانون العمل ، « عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم » (١) . ويقصد ، بالخدم ، العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل (٢) ، إما مباشرة ، بالعناية بشخصه أو بأشخاص ذويه ، كالأطباء ، والمربية ، أو بصفة غير مباشرة ، من طريق أشياء مملوكة له ، كالخادم في منزله ، وسائق سيارته أو حوذي عربته ، وبنائس جواده ، وحارس مسكنه ، ويستثنى حديقته (٣) ، وذلك بتأدية أعمال مادية دنيا (٤) . فالذي يميز هذه الطائفة هو اتصالها ، على النحو السابق ، بشخص الإنسان ، وقيامها بأعمال مادية متواضعة . ويعيش الخدم ، في الغالب ، في كنف رب العمل ، يبيتون في منزله ، ويتناولون طعامهم عنده ، ولكن

مادة ١٩

(١) مادة ٣ / (ب) فعل ، وقبله المادة ٥ من القانون القديم ونقابة / (و) مرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ومادة ٢ / ٢ قانون ١٤ لسنة ١٩٤٤ .

(٢) أوجر AUGUR ، الحالة القانونية والإقتصادية للخدم الإناء ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٥ ، ص ١٤ .

(٣) سوتى SAUTY ، الحالة القانونية للخدم ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ٩ . وبها يمتنع ، وقارن دي بوا DUBOIS ، الحالة القانونية للخدم ، رسالة ، باريس سنة ١٩٥٧ ، ص ١٥٥ .

(٤) ريشار RICHARD ، إحصائيات الخدم في القانون الفرنسي ، رسالة ، كان ١٩٥٩ ، ص ٤٣ دي بوا ، المرجع السابق ، ص ١٨ وعلي وجه الخصوص سوتى في المرجع السابق ، ص ١٥٥ .

هذا ليس ضرورياً لثبوت ذلك التكيف لهم (٥).

يخرج ، بناء على ذلك ، من عداد هذه الطائفة ، العمال الذين لا يتصلون ، في أداء عملهم ، بذات الشخص ، ولو عهد إليهم بأعمال مادية متواضعة ، كحذى عربة المصنع ، وسائق سيارة النقل ، « وفراش » مكتب العمل ، وخدم المحال التجارية ، كالفنادق ، والمطاعم ، والمقاهي (٦). وقد أبعد الشارع تلك الفئة ، عن نطاق النص ، بلفظ لم يكن في حاجة إلى إيراد ، حين ألحق نعت « المنزلية » باصطلاح « الخدمة » (٧). كما لا يدخل في عدادها من يقومون بأعمال عقلية تقتضي شيئاً من التعليم وبعضاً من الرفعة ، ولو كانوا متصلين بشخص الإنسان ، كالمدرس الخاص ، « والسكرتير » الخاص ، والطبيب الخاص ، « والوصيفة » في بيوت الأغنياء (٨).

وتطبيقاً لما تقدم يعتبر « البواب » خادماً إذا كان يؤدي عمله لمسكن خاص ، ولا يعتبر كذلك إذا خصص لمبنى كبير ، مؤجر لسوى المالك ، بقصد الاستغلال ، وكذلك سائس الجواد يعتبر خادماً إذا كان الجواد مخصصاً لركوب صاحبه ، ولا يعتبر كذلك إذا احتفظ به ماله. لمراهنات السباق (٩).

(٥) أوجير ، المرجع السابق ، ص ١٦ ، وعكس ذلك ريشار ، المرجع السابق ، ص ٤٤ ودى بوا ، المرجع السابق ، ص ٨ .

(٦) انظر تطبيقاً لذلك في القناعة الكلية ٩ مايو سنة ١٩٤٠ ، مجموعة المبادئ القانونية في عقد العمل ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٩٦ ، هابدين الجزئية ٩ مارس سنة ١٩٤٨ ، المجموعة السابقة رقم ١١٦ ، و ٤ مايو سنة ١٩٥٢ ، المجموعة السابقة ، رقم ١١٣ ، والقاهرة الابتدائية ١٣ مايو سنة ١٩٥٢ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٣ .

(٧) سوق ، المرجع السابق ، ص ١٢ - ١٤ .

(٨) قارن أوجير ، المرجع السابق ، ص ١٥ .

(٩) سوق ، المرجع السابق ، ص ١٥ - ١٦ . والتفرقة بالعمل الرئيسي أو الهادف في العقد . وقد حكم تطبيقاً لذلك بأنه « إذا قام فراش بالمهد الموسيق بأداء غسرات منزلية في ذات الوقت لمالك المهد الموسيق ، فليس في ذلك ما يثير طيبة وحفظة الصلة الحاصل بين الطرفين من أنه من فرفة المهد . أما تلك الغسرات الإضافية - التي لا يكتل الثاوير - فالتأمين بها حقراً - فهي أعمال عارضة لا تدبر من طيبة الصلة ، ولا تحرم الفرائض من الحقوق والمزايا »

ويؤكد الفقه وجوب أن تكون العلاقة بين الخادم والسيد على شيء من الاستمرار . ومقتضى هذا ألا يدخل في حظيرة الخدم « الضالة » التي يقتصر عملها لدى العائلة على أحد أيام الأسبوع ، أو البستاني الذي يهذب حديقة المنزل بضع ساعات في الشهر (١٠) . ولكنهم مع هذا لا تنطبق عليهم قواعد قانون العمل ، ولا تنصرف إليهم أحكامه ، لأنهم في حكم خدام المنازل الذين يشملهم نص القانون وإن كانوا لا يعتبرون خدماً على الوصف القانوني الدقيق .

وحكمة إستثناء الخدم ، كما جاء في المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تعليقاً على تلك الفقرة ، أن « طبيعة العمل الذي يؤديه يختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقى طوائف العمال ، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخولهم مما يحكمهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة ، الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف » . والواقع أن إستثناء الخدم ، على هذه الصورة ، لم يكن وارداً في المشروع الذي تقدمت به الحكومة في سنة ١٩٤٣ ، إلى مجلس النواب ، ولكنه ، كمعظم الاستثناءات الواردة على عقد العمل الفردى ، من وضع لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل في المجلس المذكور ، وذلك لاجتماعه تطبيقه بصورته على هؤلاء الخدم ، لأن طريقة تجديدهم واستخدامهم غير منتظمة تنظيمياً يسمح بتحديد حقوقهم واجباتهم ، فتركت الأمور لقانون ينظمها (١١) . والحقيقة أنه لم يرق ، في أعين النواب ، أن ينال خلعهم من الحقوق ما ناله بقية العمال ، كما لم تحط نفوس

— التي يكفلها القانون المنظم لعمله بالمعهد ، وهو القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعمله السمل الفردي (القاعة الانتخابية ١٣ مايو سنة ١٩٥٢ أشار إليه) .

(١٠) أدولف HAUDRERE . الإصابات التي يكون ضحاياها الخدم وعمل الخزل ، رسالة *Revue* سنة ١٩١١ ، ص ١٢ .

(١١) تقرير لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل عن مشروع قانون عقد العمل الفردي ، الواقع المصرية ، القسم البرلماني [مجلس النواب] ، الهيئة النهائية الثامنة ، دور الإنقاذ لعامين الثاني ، ملحق رقم ٣٠ ، ص ٢٢٩٥ .

ملاك الأراضي إلى أن تحظى عمال زراعتهم بمثل هذه الحقوق . وهكذا أقصى الأولون من نطاق عقد العمل القردى ، كما أبعد عنه الآخرون ، انتظاراً لقوانين خاصة بناتين الطائفتين لم يقدرا لها الظهور (١٢) . ونحن لانرى في طبيعة عمل الخادم ، أو في صلته بالخدم ، ما يبرر حرمانه من المزايا التي قررها القانون للعامل ، كحقه في الأجازة السنوية ، أو في المكافأة عند إنهاء خدمته . وإن كانت هذه الصلة ، أو تلك الطبيعة ، تحافى بعض أحكام العقد ، فالأولى أن تقتصر هذه الأحكام على غيرهم من العمال بدلاً من حرمانهم من مزايا القانون كلها . أما ما جاء في تقرير اللجنة المذكورة فالحجة فيه أوهى ، فلا يمنع من إمكان تطبيق القانون عليهم أن تكون طريقة تحديدهم غير منظمة تنظيمياً يسمح بتحديد حقوقهم وواجباتهم ، لأن طريقة التخدم لا شأن لها بتحديد الحقوق والواجبات ، بل كان الأمر يدعو إلى قيام الهيئات المحلية ، بتفويض من الشارع ، بتنظيم هذا التخدم ، إذا كان تحفظه يقوم عائقاً في سبيل تطبيق القانون .

١٥- أفراد أسرة صاحب العمل : ولا يخضع لأحكام قانون العمل ، كذلك ، « أفراد أسرة صاحب العمل » ، وهم « الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعلمهم فعلاً » (١) ، وقضى ، بهذا التحديد الدقيق ، على الخلاف الذى ثار ، في ظل القوانين السابقة ، في شأن تعيينهم (٢) . وحكمة هذا الاستثناء ، كما رأى واضعو القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ،

(١٢) أثبتت وعد الحكومة بإعداد قانون خاص للخدم المنازل في صلب المادة ٢ / ز قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ حيث كانت هذه الفقرة : « خدم المنازل ومن في حكمهم . وسيوضع لهم قانون خاص » . كذلك وعدت الحكومة بإصدار قانون خاص بعمال الزراعة ، وقد اكتفت لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل بمجلس الشيوخ بهذا الوعد الأخير بعد أن كانت تميل إلى مريان قانون عقد العمل القردى على عمال الزراعة (الوقائع المصرية ، القسم البرلماني [مجلس الشيوخ] دور الانعقاد العاشر ، ص ٢٦٠ وما بعدها) .

مادة ١٥

(١) مادة ٣ / ج عمل

(٢) أنظر الطبيعة الأولى ، فقرة ١٥ .

« أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون » ، كما « يخفى أن يؤدي سرعان القانون عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية » (٣) . فضلاً عن « أن هؤلاء الأشخاص هم بطبيعة العلاقة الموجودة بين صاحب العمل وبينهم سيعاملون معاملة سخية » (٤) .

هذا التعليل غير مفهوم : إذا كان صحيحاً أن صلة القرابة تقوم بين أعضاء الأسرة ، مقام القانون ، فلا نرى ما يمنع من تناول علاقاتهم في التشريع ، ليكون التنظيم الوارد به حلاً أخيراً لما يجب أن يحظى به ، عند صاحب العمل ، ذوو قرياه . وفات الشارع ، من ناحية أخرى ، أن إفلات أولئك من أحكام عقد العمل الفردي يخلطهم في نطاق مبادئ التقنين المدني في عقد العمل ، وقد كان مقتضى حكمة الاستثناء ألا ينصرف إليهم خطاب القانون كلية . بل نرى ، على العكس من ذلك ، أن الحالة الاجتماعية عندنا لا تحتمل . وقد أثارت هذه الحقيقة مخاوف بعض أعضاء البرلمان ، عند نظر مشروع القانون ، فطالبوا بحلله ، لأنهم كثيراً ما رأوا « أن صاحب العمل قد يكون له ولد من أم محبوبة لديه فيجعله مديراً للمصنع » ، وقد يكون له ولد من أم أخرى لا يحبها ، فلا يحسن معاملته ، بل يسمى إليه » (٥) . ولقد كانت هذه الاعتبارات أمام لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل بمجلس النواب حين أضافت النص المذكور ، بعد أن كان مشروع الحكومة خالياً منه ، فقصرته على من لم يبلغ السابعة عشرة من أفراد أسرة صاحب العمل « حتى إذا ما بلغوا سن السابعة عشرة صرت عليهم أحكام القانون » وذلك « لحمايتهم من استغلال الوالد أو زعيم العائلة استغلالاً لا يتفق مع العدالة » (٦) . لذلك لا نرى أن حليف هذا

(٣) المذكرة الإيضاحية للمشروع بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(٤) مناقشات مجلس الشيوخ بقيادة ٢ / ٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، الوقائع المصرية ، القسم البرلماني [مجلس الشيوخ] ، السنة الرابعة ، دور الانعقاد العاشر ، ص ٢٥٩ .

(٥) مناقشات مجلس الشيوخ ، الوقائع المصرية ، الجمعية المشار إليها ، ص ٢٦٢ .

(٦) كان النص الذي وضعته اللجنة هو : « أفراد أسرة صاحب العمل الذين قد يلزم بأن يعولهم حتى إذا ما بلغوا سن السابعة عشرة صرت عليهم أحكام هذا القانون » . وجاء في تقريرها عنه أن اللجنة « تصت على أن أفراد عائلة صاحب العمل إذا بلغوا من السابعة عشرة لزموا بأنهم -

الاستثناء كافٍ لحماية أفراد أسرة صاحب العمل من عسف هذا الأخير ،
ونطلب إلى الأخذ ، بالنسبة لأولاد صاحب العمل الذين يعملون معه ، بما
يشبه عقد العمل ذى الأجر المؤجل الذى فرضه المشرع الفرنسى وجوده
بين المزارع وفروعه الذين يساعدهون فى الاستغلال الزراعى ، ليستطيع هذا
الطرف ، عند موت السلف ، أن يقتضى ، من تركته ، الأجر الذى يستحقه
عن عمله ، طيلة حياة مورثه ، قبل توزيع هذه التركة على ورثته ،
فلا يتساوى مع الذين لم يساهموا ، من هؤلاء ، مع المورث فى العمل (٧) .
ورغم عدم سلامة هذا الاستثناء ، فإن الشارع ، فى قانون العمل ،
زاد الطين بلة ، بتوسيعه فى نطاقه ، وأخرج أفراد الأسرة عن نطاق
قانون العمل كلية ، بعد أن كان قاصراً ، فى القوانين السابقة (٨) ،

= هذا القانون ، وذلك لحمايتهم من إستغلال الوالد أو زعم العائلة إستغلالاً لا يتفق مع العدالة ،
كان يكون هؤلاء الأولاد من زوجة أخرى غير زوجته التى يعيش معها ، أو يعمل لمسابها
أو لحساب شريك آخر ، فيحرم هؤلاء المال من حقوقهم فى المكافأة إذا ما استغنى عنهم ، أو مات
صاحب العمل ولم يترك مایورث عنه . ولكن مجلس النواب ، رأى حذف الفقرة الأخيرة من النص
الذكر لیسیر و أفراد أسرة صاحب العمل اللذين قد يلزم بأن يمولهم « (الوقائع المصرية ، القسم
البرلمانى [مجلس النواب] ، الحقة النهائية للامانة ، دور الانعقاد العادى الثانى ، ص ٢١٧٢
و ٢١٧٣ وملحق رقم ٣٠ ص ٢٢٩٥ و ٢٢٩٧) . ولما أرسل المشروع إلى مجلس الشيوخ ،
رأت لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل به حذف هذا النص ولأن الغرض من القانون هو تنظيم العلاقات
بين صاحب العمل والعمال ، ولا يبنى من ذلك وجود روابط عائلية بينها ، وليس محتمل أن هذه
الروابط تجعل صاحب العمل فى كل الأحوال دائم الرعاية للعمال « (أنظر الوقائع المصرية ، القسم
البرلمانى [مجلس الشيوخ] دور الانعقاد العادى التاسع عشر ، مجموعة الملاحق ، ص ١٤٩) (إلا أن
مجلس الشيوخ ، نظراً لإصرار وزير الشؤون الاجتماعية ، لم يأخذ برأى لجنة ، ووافق عليه مع
تعديل يسير فى صيغته لتكون على الصورة التى صمدت بها الفقرة ٦ من المادة الأولى من القانون
(راجع الوقائع المصرية ، المجموعة المشار إليها سابقاً فى هامش ٤ ، ص ٣٥٩ وما بعدها) .
(٧) أنظر ، فى هذا الموضوع ، تقريره TIRET ، العلاقات القانونية للعمل داخل
العائلة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤١ ، ص ٨٤ وما بعدها ؛ ديران وثيقي ، جزء ٢ ، فقرة
١٩٢ ؛ وانظر أيضاً جوسراند JOSSERAND ، العقد الإجبارى والمقد القانونى ، دالوز
الأسبوعي ١٩٤٠ ، فقه ، ص ٥ وما بعدها .

(٨) مادة ٢/ - قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة ٢/١ (ب) مرسوم بقانون ٣١٧
لسنة ١٩٥٢ ، ومادة ٨٨/ ب قرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

على قواعد عقد العمل الفردى وحده ، وأصبح صاحب العمل ، الآن ، لا يتقيد ، إزاء أقاربه ، لا بقواعد تنظيم العمل ، ولا حتى بتقواعد السلامة والصحة المهنية .

١١ - ملاحو السفن البحرية : كانت القوانين المتعاقبة ، التى نظمت عقد العمل الفردى ، تنص صراحة على استثناء « ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يصرى عليهم قانون التجارة البحرية » من نطاق تطبيقه (١) ، لأن تقنين التجارة البحرية (٢) ، وبعده القرار بقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ ، نظم عقد العمل مع هذه الطوائف ، تنظيمياً روعى فيه طبيعة عملها ، واختلافه ، من بعض الوجوه ، عن عمل غيرها . فلذلك جعلها الشارع بمنأى عن تنظيم عقد العمل الفردى الوارد في تلك القوانين .

ولكن هذا الاستثناء قد أخفل في قانون العمل الجديد ، إنما لا يترتب ، بداهة ، على إخفاله ، إلغاء التنظيم الخاص بهم ، - الوارد في القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ ، المشار إليه في شأن عقد العمل البحرى ، ولا مالا يتعارض معه من أحكام تقنين التجارة البحرية - ، إلغاء ضمياً ، لأن « التشريع الجديد ، وفقاً للراجح في الفقه ، إذا كان يتضمن حكماً عاماً ، لا ينسخ التشريع القديم الذى يتضمن حكماً خاصاً ، ولو تعارض معه ، بل يتعين للعمل بالتشريع الجديد باعتباره القاعدة العامة ، ويستمر العمل بالتشريع القديم باعتباره استثناء منه » (٣) . وعلى ذلك ، يظل التنظيم الخاص بعقد العمل البحرى ، وهو خاص بطائفة عمال البحار ، رغم

فقرة ١١ :

(١) مادة ٨٨ مخرج قرار بقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، وقيله مادة ١ / مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وفي حيازة مخططة مادة ٢ / دقانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(٢) أنظر الفصل الخامس منه ، « القانون جويليه » في استخدام ضباط السفن وملاحيها وأبحريهم .

(٣) مؤلفنا « دروس في مقدمة الدراسات القانونية » الطبعة الثانية ، رقم ٥٦ من المجلد .

كذلك ، المراجع المشار إليها ص ١٠٧ منه ، هامش ٢ .

صنوبر قانون العمل ، الذى ينظم عقد العمل لجميع طوائف العمال .
 فيطبق على عقد العمل البحرى قواعد القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ ،
 المشار إليه ، وأحكام تقنين التجارة البحرية التى لا تتعارض معه . فإذا
 لم توجد قاعدة منطبقة فى ذلك القانون ، أو هذا التقنين ، طبقت قواعد
 قانون العمل . ويقف التقنين المدنى ، من وراء كل هذه القوانين ، محيطاً
 بعقد العمل البحرى ، إذا لم توجد ، فى كل أولئك ، قاعدة منطبقة .
 على أن هذه النتيجة ، التى تمليها المبادئ العامة ، واردة ، صراحة ،
 فى المادة ١/٦ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ (٤) .

١٢ - هل يخرج ، عن نطاق قانون العمل ، طوائف أخرى من العمال ؟ :
 تلك هى الطوائف التى يخرج عن نطاق قانون العمل (١) ، ويخضع لأحكامه
 فيما عداها ، جميع العمال أياً كانت طبيعة أعمالهم ، أو قدر أجورهم ،
 وأياً كانت صفة صاحب العمل الذى يستخدمهم .

ومع ذلك ، جاء ، فى المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم
 ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ما يضيق فى نطاق تطبيقه ، عن طريق التضييق
 فى تحديد صاحب العمل ، الذى يخضع لأحكامه ، وقصره على « كل
 شخص طبيعى أو اعتبارى يتخذ من العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة
 له ، إما بقصد الربح ، كالحامين ، والأطباء ، والمصانع ، والشركات
 التجارية ، وغيرها ، وإما لتحقيق أغراض إجتماعية أو ثقافية ، كالجمعيات

(٤) وثلاً كان القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ ، لا يسرى ، وفقاً للمادة ١ / ٢ منه ،
 « على الأشخاص الذين يعملون فى السفن التجارية البحرية التى تقل حوتها الكلية عن خمسين
 طن » . وأجيز ، بمقتضى المادة ٢ / ٢ منه ، لوزير الحرية بالاتفاق مع وزير (العمل) أن
 يصدر قرارات بمرئى كل أو بعض أحكام هذا القانون على السفن التى تزيد حوتها على مائة
 وخمسين طناً ولا تبلغ خمسين طناً . « لذلك ، نص ، فى المادة ٢ / ٦ منه ، على سريان « كافة
 الأحكام الواردة فى القانون المدنى والقوانين الملحقه به وكافة التشريعات الخاصة بالعمل » على
 والملاحين الذين يعملون فى السفن المشار إليها ، التى لا ينطبق عليها القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ .

الخيرية ، وجمعيات الإسعاف ، ومعاهد التعليم ، وغيرها ، « لينتجج »
عن نطاقه ، ويخضع لأحكام التقنين المدني وحدها ، « الأشخاص الذين
يعملون إلى آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخلوا من هذا العمل مهنة
أو حرفة ، كمالك البناء الذي يعهد إلى بناء بيتاء منزله ، أو إلى تجارا
يصنع أثاث منزله ، إذ لا يعتبر كل منهما صاحب عمل طبقاً لأحكام هذا
المرسوم بقانون » . وإذا كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ لم يتضمن
في نصومه أو في مذكرته الإيضاحية ، إشارة إلى هذه الفكرة ، فإن
بعض شارحيه قد نادى بها ، وذهبوا ، في تحديد صاحب العمل ، الذي
يخضع لأحكامه ، إلى مثل ما ذهبت إليه المذكرة التفسيرية للمرسوم
بقانون (٢) ، يستنتجونه من تعريف عقد العمل الفردي ، « الوارد في
المادة الأولى من القانون (٣) ، ومقارنته بالتعريف الذي جاء في المادة
٦٧٤ من التقنين المدني ، فقد خصص الشارع ، في النص الأول ، على
حد قولهم ، ما ورد عاماً في النص الثاني (٤) .

هذا الرأي لا أساس له . فقواعد قانون العمل الجديد ، كالأحكام
القوانين الثلاثة السابقة عليه ، عامة التطبيق ، تنظم عقد العمل ،
أياً كانت صفة أطرافه ، في غير الحالات التي استثنيت ، على سبيل الحصر ،
صراحة منه . وليس للرأي الذي جاء في تلك المذكرة التفسيرية ، وقال
به البعض قبلها ، أساس جدي . فالنصوص التي تحدد نطاق تطبيق
القانون عامة (٥) ، ولا يمكن للمذكرة إيضاحية ، أو لرأي فقهاء ، تحت

(٢) الأستاذ د. هب. بطرس ، شرح قانون عقد العمل الفردي ، فقرة ٧ ، إلى كبره عقد
على مراد ، قانون العمل ، المرجع السابق ، الطبعة الثالثة ، ١٩٦٠ ، وأيضاً د. هب. بطرس
المسح ، « مبادئ الجزئية » ، مايو سنة ١٩٥٧ ، مجموعة المبادئ القانونية في عقد العمل ، الأستاذ
مصطفى كامل رئيس ، رقم ١١٣ .
(٣) الأستاذ د. هب. بطرس ، المرجع السابق .
(٤) الدكتور محمد نظمي مراد ، المرجع السابق ، ص ٢٠٠ ، في المادة ٦٧٤ ، صياغة المصطلح
الإنجليزي ، كناية عن المقابلة مع القابل ، حين ذكر في المادة الأولى بمصطلح « صاحب العمل » .

(٥) المادة الأولى قانون ١٧ لسنة ١٩٤٤ ، « المادة الأولى للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة
١٩٥٢ ، « مادة ٤٢ قرار بقانون ٩٠ لسنة ١٩٥٩ ، « المادة ٢٠٩ قانون رقم ٢٠٩ لسنة ١٩٥٢ ، « المادة ٢٠٩
قانون رقم ٢٠٩ لسنة ١٩٥٢ ، « المادة ٢٠٩ قانون رقم ٢٠٩ لسنة ١٩٥٢ ، « المادة ٢٠٩ قانون رقم ٢٠٩ لسنة ١٩٥٢ .

١٣ - مدى تعلق قواعد القانون في عقد العمل بالنظام العام : يرتفع تدخل الدولة ، تدريجياً ، في تنظيم علاقات العمل ، بتلك القواعد القانونية التي كانت ، من بعد ، قانون العمل ، إلى الرغبة في حماية العامل (١) ، لوقوعه في تبعية صاحب العمل ، في أثناء تنفيذ عقد العمل (٢) . وعلى الخصوص لانعدام المساواة بينهما إبان إبرامه ، إنعدامه أدنى إلى انفراد صاحب العمل ، في ظل مبدأ سلطان الإرادة ، بتحديد مقبوضته (٣) . ولما كان تنظيم القانون لعلاقات العمل ، كما أشرنا (٤) ، يفتقد كل فعالية إذا علق تطبيق قواعده على الرضاء الضماني للخاصين له ، أو بالأحرى للطرف القوي فيهم ، شأن القواعد القانونية المقررة (٥) ، فقد أضحى الشارع عليه صفة النظام العام ، لينمو على إرادتهم ، ولا يستطيع صاحب العمل التخلص منه باتفاقه مع العامل . فيلحق البطال كل بقدره في العقد ، بخالف قواعد قانون العمل ، وترفع ، من بين نظريته ، قوته الملزمة (٦) .

ويضرب على تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام أن تكون ذات أثر مباشر ، فتطبق على عقد العمل ، ولو أبرم قبل تاريخ العمل به (٧) ، استثناء على التباديء العامة في تنازع القوانين في الزمان ، التي تنافي بها الحقوق عن الأثر المباشر للقاعدة القانونية ، بحيث تظل ، إلى حين انقضاءها ،

فقرة ١٣ :

- (١) أنظر مؤلفنا الوجيز « في قانون العمل » المرجع السابق ، فقرة ٢ .
- (٢) أنظر لإحسان ، فترات ١١٦ وما بعدها .
- (٣) راجع سابقاً ، فقرة ١ .
- (٤) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(٥) أنظر مؤلفنا « دورين في مقدمة الدراسات القانونية » ، المرجع السابق ، فقرة ٩٠ .

(٦) مادة ٤ حل ، وأنظر روث ROZES ، ملاحظات حول النظام العام في قانون العمل ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٧٧ ، ص ٣١ وما بعدها .

(٧) أنظر ، في الأثر المباشر للقاعدة القانونية ، مؤلفنا ، فقرة ١٠ ، في مقدمة الدراسات القانونية ، المرجع السابق ، فقرة ١٠ ، وما بعدها .

مباشرة للقانون الذي أبرمت في ظله (٨) ، عملاً على استقرار العلاقات القانونية . ولكن اعتبارات النظام العام تتغلب على عوامل الاستقرار في العقود ، إذ لا يجوز ، وفقاً لمباراة محكمة النقض الفرنسية ، الاعتراف « ببند اعتبره الشارع ، لأسباب تتعلق بالمصلحة الاجتماعية وحماية العمل ، غير مشروع » (٩) . ويؤدي تطبيق القانون ، على العقود القائمة وقت نفاذه ، إلى التقدم الاجتماعي ، وعلى الخصوص إلى توحيد القواعد التي تنظم علاقات العمل التي نشأت في أوقات مختلفة (١٠) . إنما يقتصر نفاذ القانون الجديد على الآثار التي يرتبها المقعد بعده ، ولا يمس الآثار التي أنتجها قبل تاريخ العمل به . فللقانون العمل ، وفقاً للمادة الرابعة منه ، أثر مباشر ، بالمعنى الذي أوضحه الفقه الحديث ، وليس أثراً رجعياً لا يمكن الاعتراف له به دون نص صريح خاص عليه .

وإذا كانت فكرة النظام العام ، وفقاً للمبادئ التقليدية في القانون المدني ، تفرض خطاب القاعدة القانونية ، المتصلة بها ، على طرفي العقد ، كليهما ، بحيث لا يتسنى لأحدهما الخروج عليه ، لضرورته لحفظ المصالح الجوهرية للجماعة ، فإن قانون العمل ، بطابع الحماية الذي يتم به ، وكان أساس ظهوره ، لا يتعلق بالنظام العام إلا باعتباره حداً أدنى للحقوق التي فرضها ، على صاحب العمل ، لمصلحة العامل . فيلحق البطالان كل بند في عقد العمل يخالف نصوصه إنقاصاً لحقوق هذا الأخير التي وفرتها له ، ولكن يجوز الاتفاق فيه على حقوق للعامل أوسع مما تضمنته تلك النصوص ، فيكون هذا الاتفاق ملزماً لطرفيه ، متتجاً ، فيما بينهما ، لكامل آثاره ، أو ، في عبارة أخرى ، يقع البند صحيحاً إذا كان أكثر فائدة للعامل (١١) . وقد تقررت هذه القاعدة ، المسلمة ، في فرنسا ،

(٨) دى باج ، موسوعة القانون المدني البلجيكي ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرة ٣٧١ مكرر رأياً وخامساً .

(٩) نقض فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٩ ، ص ٢٨١ .

(١٠) روز ، المقال المشار إليه ، فقرة ١١ .

(١١) مادة ٦ / ٢ من لائحة ٢٠٠٠ ، وفي نفس الموضع المادة ٦ من لائحة ٢٠٠٠ .

دون نص يقضى بها ، لقانون العمل برمه (١٢) ، في المادة ٢/٦ من قانون العمل القديم ، التي تستثنى ، من البطلان ، كل بند يخالف الأحكام المنظمة لعقد العمل الفردى فيه ، وإذا كان أكثر فائدة للعامل . وأطلق الاستثناء في المادة ٤ من القانون الجديد ، بعبارة ركيكة ، ويكون ، بمقتضاها ، صحيحاً ، البند ، الذى يدرج في العقد الفردى ، أو الاتفاق الجماعى ، أو لائحة العمل ، يتضمن للعامل حقوقاً أوسع مما يقرره له قانون العمل ، بمقتضى أى نص فيه . وكان هذا الحكم مفهوماً في ظل القانون القديم ، ولم تكن صحة البند ، الذى يخالف نصاً فيه ، وإذا كان أكثر فائدة للعامل ، محل شك ، رغم أن المادة ٢ / ٦ منه تقصر هذه الصحة على البنود التى يخالف ،^{١٧} لفائدة العامل ، و الأحكام الواردة في الفصل الثانى من الباب الثانى . وهى التى تنظم عقد العمل الفردى ، دون غيرها . ذلك لأن النظام العام ، الذى تتصف به قواعد قانون العمل ، مقصود به الحماية (١٣) ، لا الإدارة (١٤) ، حماية الطوائف الضعيفة في الجماعة (١٥) ، بإقامة التوازن بين العاقدين ، الذى أدت حرية التعاقد إلى إخلاله (١٦) ، لا المحافظة على النظم الأساسية في الجماعة (١٧) ، أو إدارة الاقتصاد القومى بما يحقق مصلحة الوطن في مجموعه (١٨) .

وقد تحتوى بنود العقد ، أو نصوص اللائحة ، في بعضها ، على حقوق أكثر ، وفي بعضها الآخر ، على حقوق أقل ، من تلك التى يقررها ، للعامل ، قانون العمل ، فتكون الأولى صحيحة ، وتقع الأخيرة باطلاً ،

(١٢) بروج ، المرجع السابق ، فقرة ٢ .

(١٣) Ordre public de protection

(١٤) Ordre public de direction ، وأنظر في هذا التقسيم ، فراجا **FRAJAT** ،

انتظام العام الإقتصادى ، فقرات ١٩٦ وما بعدها .

(١٥) فراجا ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٦ .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(١٧) أنظر : في فكرة إنظام العام التقليدية ، مؤلفات د. دوس في نظرية القيمة الجوهرية القانونية ، المرجع السابق ، فقرة ٩٢ .

(١٨) فراجا ، المرجع السابق .

ولوكانت ، في مجموعها ، « أكثر فائدة للعامل »^(١٩) على أن البند ، أو النص ، الواحد قد يكون مفيداً للعامل من وجه ، ومجحفاً به من وجه آخر ، كأن يقرر للعامل ، عند إنهاء خدمته ، مكافأة ، عن كل سنة قضى فيها في الخدمة ، قدرها أجر شهرين على ألا يدخل في حسابه سوى الأجر الأساسي وحده ، دون ملحقاته ، حين تقصر المادة ٧٥ من قانون العمل هذه المكافأة على « أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية » ، ويدخل في هذا الأجر جميع ملحقاته . أراد العمال إعمال كل من البند العقدي ، والنص التشريعي ، فيما هو أصح لهم ، فتحسب المكافأة ، في القرض المذكور ، عن كل سنة ، بأجر شهرين ، طبقاً للبند ، ويدخل في الأجر جميع ملحقاته عملاً بالنص^(٢٠) . ورفض القضاء ، بحق ، قبول طلبهم ، « لأن المنطق يقتضي الأخذ بأي النظامين أفضل ، إذ أنه من المقرر قانوناً ، في حالة الأخذ بقاعدة معينة تشمل عناصر جزئية مكونة لها ، لا يصح الأخذ ببعض العناصر دون بعض ، بل يجب إعتبار العناصر المكونة لها قاعدة غير قابلة للتجزئة »^(٢١) . ويرتب ، على ذلك ، « أنه لا يصح الجمع بين المزايا الأكثر فائدة في كل من النظامين ، والأخذ بالأفضل منهما ، وإنما يجب أن يختار العامل إحدى القاعدتين ، أيهما أفضل ، تبعاً لحالته »^(٢٢) . وقضى ، في مثل القرض الذي قلناه ، بتطبيق البند العقدي ، لأنه « أكثر فائدة للعامل » من النص التشريعي^(٢٣) .

ويقصر البطالان على البند المخالف للقانون إنقاصاً لحقوق العامل المقررة فيه . ويظل العقد ، فيما عداه ، ملزماً لطرفيه ، منتجاً ، فيما بينهما ، لكافة

(١٩) مقد ٦ / ٢ من قديم ، ومثلها المعلقة ٤ - عمل .

(٢٠) أنظر ، مثلاً ، القاهرة الابتدائية ١٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٨ لسنة

١٩٥٤ تجاري كل (حكم غير منشور) .

(٢١) القاهرة الابتدائية ١٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٣٩٩ لسنة ١٩٥٣ تجاري

كل (حكم غير منشور) ٤ وأنظر أيضاً لقض ٢٠ مايو سنة ١٩٥٤ ، الحامدة ، السنة ٣٥ ،

رقم ٥٤٨ .

(٢٢) القاهرة الابتدائية ١٤ مارس سنة ١٩٥٥ المشار إليها .

آثاره الأخرى . ولا يعتبر هذا البطلان الجزئي ، الذي تقرر في المادة ٤ ، المشار إليها ، تطبيقاً للمادة ١٤٣ من المجموعة المدنية ، لأن البطلان يقتصر ، في كل الأحوال ، على البند ، الذي يخالف أحكام القانون ولا يمتد إلى « العقد كله » ، خلافاً للمادة ١٤٣ ، ولو . « تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلاً » ، أو ، في عبارة مساوية ، ولو كان البند الباطل هو الباعث للدافع إلى إبرامه ، واعتبر من ثم ، سبباً له . ذلك أن « النظام العام » ، إذا كان له ، تقليدياً ، مجرد دور سلبي ، يقتصر على تقييد سلطان الإرادة الفردية ، بتحريم تصرفات ، أو بنود ، معينة (٢٣) ، فإن له ، أحياناً ، غاية إيجابية ، ليكون التحريم ، الذي يقضى به ، وسيلة لتدخل الإرادة الشارعة في تنظيم العلاقات العقدية (٢٤) ، ليحل نص القانون محل البند الباطل ، دون مساس بالعقد الذي يتضمنه (٢٥) . وللبطلان الجزئي (٢٦) ، على هذا النحو ، دور مشط (٢٧) ، إذ يحجم صاحب العمل عن إدراج بند يعلم ، مقدماً ، بطلانه وبقاء العقد الذي يحتويه ملزماً له (٢٨) . كما أنه جزاء أشد قاطعية ، وأكثر تحقيقاً لغرض القاعدة القانونية ، من البطلان الكلي للعقد برتمه ، لأن العامل لا يقدم على التمسك ببطلان البند المخالف للقانون إذا كان تمسكه به يؤدي إلى الإطاحة بعقد العمل « وفقد عمله . ولكنه يسارع إليه ، ويكشف عن الغش نحو القانون ، إذا كان يعلم ، أن بطلان البند

• Ordre public prohibitif (٢٣)

• Ordre public dispositif (٢٤)

• Simile (٢٥) ، البطلان الجزئي للتصرفات القانونية ، فقرة ٢٢٧ .

• Nullité partielle (٢٦)

• Règle dissuasif (٢٧)

(٢٨) تيسيه **TEYSSIE** ، تأملات في محتاج بطلان بند في عقد ، دالوز ١٩٧٦ ، فقه ٢٨٦ وما بعدها ، فقرة ٢٤ ، وكذلك رينيز وويلانجيه ، طبعة سنة ١٩٥٧ ، جزء ٢ ، فقرة ٦٩٥ : « إبطال البند وحده كثيراً ما يظهر الوسيلة الأكثر فاعلية لصد الأطراف عن إدراجة في العقد ، فإلزامه الذي يريده إدراج البند يصحله خطر روية المائدة الأخرى طاملاً لتطبيق العقد وبطلان البند » .

يظل غير ذى أثر على العقد الذى يتضمنه (٢٩).

— حكم تنازل العامل عن حق له بعد إنتهاء العقد : يترتب على الصفة الآمرة لقانون العمل بطلان نزول العامل ، عن حق مقرر له بمقتضى نصوصه ، سواء وقع وقت إبرام عقد العمل ، بإدراجه ضمن بنوده ، أو صدر بعد إبرامه ، بإدراجه فى وثيقة خاصة فى أثناء قيام علاقات العمل ، أو بعد إنقضاء هذه العلاقات . وعلى ذلك ، إذا أبرم العامل ، بعد إنتهاء عقد العمل ، صلحاً مع صاحب العمل ، نزل فيه عن بعض الحقوق المقررة له فى قانون العمل ، فإن هذا الصلح (٣٠) يقع باطلاً ، ولا يستطيع صاحب العمل ، أمام القاضى ، أن يدفع به دعوى رفعها العامل للمطالبة بالحقوق التى كانت موضوعاً له ، ولا أن يطلب ، من القاضى ، التصديق عليه .

وقضت محكمة النقض ، تطبيقاً لهذه القواعد ، بأنه إذا رفع عامل ، بعد إنتهاء عقد العمل بقرابة ستة أشهر ، على صاحب العمل ، دعوى لانتفاء « الفروق » بين علوة غلاء المعيشة ، التى كان يدفعها هذا الأخير له ، وتلك التى كان ، وفقاً لنصوص التشريع (٣١) ، ملزماً بدفعها له ، فإنه يتعين على القاضى أن يرفض التصديق على الصلح ، الذى نزل ، بمقتضاه ، العامل ، فى أثناء سير الدعوى ، عن جزء من هذه « الفروق » ، وأن يحكم له بالمبلغ الذى يستحقه وفقاً لذلك التشريع ، لأن موضوع هذا الصلح « النزول عن بعض حق قرره الشارع لاعتبارات

(٢٩) سيمر ، المرجع السابق ، فقرتا ٣٣٠ - ٣٣١ ؛ وأنظر كذلك فراها ، المرجع السابق ، فقرات ٤٧٨ وما بعدها .

(٣٠) نزول العامل ، فى العادة ، لا يكون صلحاً ، بل يكون إبراء من بعض حقه ليحصل على باقيه ، نظراً لعدم قدرته ، أو لعدم رغبته ، فى التنازل ، لأنه الصلح يقوم على النزول المتبادل للطرفين ، الذى قلما يتحقق فى هذه الحالة ، حيث أن نزول العامل لا يقابله نزول من جانب صاحب العمل (أنظر ، فى الصلح ، مؤلفتنا فى العقود المسماة الصلح والهبة والقرض والهبة ، الطبعة الثانية ، فقرات ٤ وما بعدها) .

(٣١) الأوامر العسكرية التى فرضت منع علوة غلاء معيشة لعمال المصانع والعمالة التجارية ، أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠٧ .

تتعلق بالنظام العام (٣٢) .

وكانت المادة ٣/٦ من قانون العمل القديم ، تقضى ببطلان «كل مصالحة أو إبراء من الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ إنتهائه» إذا كانت تخالف أحكامه . ورأى البعض ، تفسيراً لهذا النص ، بطريق الاستنتاج العكسي ، أن النزول ، مصالحة أو إبراء ، يكون صحيحاً إذا وقع بعد شهر من تاريخ إنتهاء عقد العمل (٣٣) . وكان رأياً أن النص تطبيق مسمى للمبدأ العام ، لا يمنع تطبيقه على النزول الذي يقع بعد مضي شهر على إنتهاء علاقات العمل ، والقضاء بطلانه ، لأن تفسير النصوص الغامضة يجب أن يكون لمصلحة العامل (٣٤) . وقد حذف هذا النص في القانون الجديد ، ولايفور ، من ثم ، شك في بطلان نزول العامل عن حق قرره القانون له ، أيا كان تاريخه .

١٤ - تقسيم البحث: إذا كان عقد العمل يفتق ، في قوامه ، مع بقية العقود المسماة ، فإنه ، في أكثر صوره أهمية وإلتشاراً ، يختلف عنها في البيئة المحيطة به ، التي لا يمكن ، رغم حثاد محكمة النقض الفرنسية (١) ،

(٣٢) نقض ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢ ، رقم ٨٦ ، ص ٥٠٧ . رفض الطعن في حكم الإكسكتيرية الكلية في ١٤ ديسمبر سنة ١٩٤٩ ، التي أيد ، بدوره ، حكما لمحكمة الإكسكتيرية الجزائية المحظلة في ٣ مايو سنة ١٩٤٩ (حكان غير منشورين) . وقد استقبلنا وقائع الدعوى من هذين الحكمين الأخيرين .

(٣٣) الكسكور محمد لبيب قلب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠ ، والدكتور إسحاق هانم ، المرجع السابق ، فقرة ٤٨ .
(٣٤) أنظر مؤلفنا «الوجيز في قانون العمل» ، المرجع السابق ، فقرة ٢٦ .

فقرة ١٤ :
(١) فلا زالت ، مثلا ، تؤسس القوة الملزمة للأحقة المتعل على المادة ١٦٣٤ من المبرضة المدنية الفرنسية ، المقابلة للمادة ١٤٧/٦ ج. التفتين المدف المصري (أنظر لاحقاً) ، فقرة ٤٣٠ ، ونقض فرنسي ١٨ يوليو سنة ١٩٣٤ ، سيرى ١٩٣٤ - ٢ - ٢١٢ ٤٥ أبريل سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتاجي ، سنة ١٩٦١ ، ص ٤٨٠ ، و قدينا نقض فرنسي ٣ مايو سنة ١٩٦٠ ، سيرى ١٩٦٠ - ١ - ١٨٤ ، وقررن إحتلاف باريس ٣ أبريل سنة ١٩٦٣ ، مجلة الاستيزج القانوني ١٩٦٣ - ٢ - ١٣٢٠٥ مكرر) ، وأنظر كذلك كاميل لانك ، عقد العمل ، ص ٢١٠ .
فل أن محكمة النقض الفرنسية تظهر ، أحياناً ، تقضى الخروعة لعلهم إن كانت تقضى بالحكم

أن تكون عدة الأثر على تفسير ، أو ، في القليل ، على تطبيق القواعد القانونية التي تحكمه . فبينما لا يقيم المقد ، ولو كان مستترا ، كالإجارة ، أو قائما على الاعتبار الشخصي ، كالمهنة ، سوى علاقات غارضة ، إن لم تكن مؤقتة ، بين طرفيه ، فإن عقد العمل ، عادة ، يدخل أحد طرفيه ، وهو العامل ، في مشروع (٢) معين ، ليصير عضوا فيه ، أو ليقع ، على الأقل ، في خدمته ، لمدة قد تستغرق جل حياته ، ويعمل اندماجه فيه ، على كل حال ، غاية إجتماعية ، بل وقانونية ، تسعى إليها الإرادة الشارعة في الدول المتقدمة (٣) ، حماية للعامل ورفعاً لمركزته ،

إعادة مثل العمال في المشروع إلى عملهم ، رغم بطلان تسميهم ، - لمعلم إتباع القواعد الآمرة ، التي أوجبها القانون ، حماية لهم منه - ، مستندة إلى المادة ١١٤٢ من الميخوعة المدنية الفرنسية التي تقضي بأن كل التزام بعمل ، أو بإمتناع ، يتحول إلى تمويل في حالة عدم تنفيذ المدين له (نقض فرنس ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، مجموعة بران ، رقم ١٤٥ ، ص ٤٨١ ، وملاحظات بران BRUN) ، عادت وأجازت الحكم بإعادتهم إليه (نقض فرنس ١٤ يوليو سنة ١٩٧٢ ، مستندات بلنسيه ملحق ، ص ١٤١ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٤٦٥ ، وتعليق ج . سالاتيه SAVATIER ، ج ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ١١٤ ، وتعليق كاتالا CATALA) . وبعد أن كانت تجيز لصاحب العمل أن يلجأ إلى دعوى النسخ ، طبقاً للمادة ١١٨٤ من الميخوعة المدنية الفرنسية (المقابلة للمادة ١٥٧ من التقنين المدني المصري) ، ليختص من مثل العملة في المشروع ، معجناً لإتباع الإجراءات التي فرضها القانون لفصلهم (نقض فرنس ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ ، مجموعة بران ، رقم ٦٤٤ ، ص ٤٧٧ ، وملاحظات بران BRUN ، ٢٧ مارس سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ٥٤٨ ، ١٨ أكتوبر سنة ١٩٦٢ ، مجلة القانون الإجتماعي ١٩٦٣ ، ص ٤٥ ، ٣١ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ١٨٤ ، أسباب الحكم) ، عادت وأكرمت عمل سناسب العمل حقه في الالتجاء إلى هذه الدعوى (نقض فرنس ٢٤ يوليو ١٩٧٤ (سكان) دالوز ١٩٧٤ ، قضاء ، ص ٥٩٣ ، و تقرير النائب العام توفيه TOUFFAIT ، وأنظر ، في هذا القضاء ، سيناي SINAY ، تحول في قانون العمل : أحكام بيريه ، دالوز ١٩٧٤ ، فقه ، ص ٢٣٥ ، وما بعدها ، وفي نقد القضاء السابق سيناي SINAY ، الفسخ القضائي لعقد العمل في مواجهة إعادة المتولين المتصولين خلافاً للقانون ، دالوز ١٩٧١ ، فقه ، ص ٢٦٣ ، وما بعدها) ، وأنظر أيضاً ، في كل ذلك ، كوتورييه COUTURIER الصياغات Les techniques المدنية وقانون العمل ، دالوز ١٩٧٥ ، فقه ، ص ١٥١ ، وما بعدها ، ص ٢٢١ ، وما بعدها .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦ .

(٣) كامير لاللك وج . ليرن - كان ، فقرة ٣٠٥ .

من ناحية ، وعملا على توفير السلام الاجتماعى داخل الدولة ، من ناحية أخرى ، وتحقيقاً لمثل عليا فى تضامن طبقات الجماعة ، أخيراً : فالمشروع ، فى عبارة وجيزة ، الإطار المحسوس الذى تقوم علاقات العمل داخله (٤) . ولذلك ، يكون بحث « نظرية المشروع » ، بحسبانه بيئة عقد العمل ، أمراً لا مناص منه ، قبل عرض النظام القانونى الذى يحكم عقد العمل ، فى قيامه ، وفى تحديد آثاره ، وفى إنتائه .

لذلك ، ينقسم البحث إلى خمسة أبواب ، نعرض ، فى الأول ، نظرية المشروع فى قانون العمل . ونبحث ، فى الثانى ، التعريف بعقد العمل وبيان محتواه ، بما يتعلق بهذا التعريف من تمييزه عن بقية العقود . ونخصص الثالث للدراسة تكوينه ، بما يقتضيه من بحث أركانه وشروط صحته . ونكرس الرابع لتحديد آثاره ، وتفصيل الالتزامات التى تنشأ ، فى ذمة طرفيه ، بمقتضاها . وتتناول ، فى الخامس ، إنتهاء عقد العمل ، الذى ينفرد به العقد المستمر دون غيره من العقود .

الباب الأول

في نظرية المشروع

(بيئة عقد العمل)

١٥ - المشروع ، بيئة عقد العمل في القانون المعاصر ، ١٦ - المشروع والتمشاة ، ١٧ - تكوين المشروع ، ١٨ - ليس المشروع ، ١٩ - العملة ، تعداد ، ٢٠ - فئات العملة : الصبيان أو المتزوجون ، ٢١ - فئات العملة : المستخدمون والعمال ، ٢٢ - فئات العملة : المستخدمون والعمال في القانون المصري ، ٢٣ - فئات العملة : كبار المستفيدين ، الهياكل ، أو مالكوهم ، ٢٤ - التكيف القانوني للمشروع ، تعداد ، ٢٥ - التكيف القانوني للمشروع ، النظرية التقليدية ، ٢٦ - التكيف القانوني للمشروع : النظرية الحديثة (نظرية المنظمة) ، ٢٧ - تقدير نظرية المنظمة ، دينا الغناس ، ٢٨ - النتائج التي تترتب عن نظرية المنظمة : تطور المشروع في تكوينه ، وفي هيئته ، ٢٩ - التنظيم القانوني لسعر المشروع ، تقسيم

١٥ - المشروع ، بيئة عقد العمل في القانون المعاصر : أدت النهضة الصناعية إلى تضائل أثر المنتج المستقل^(١) ، كالصانع^(٢) الذي يعمل منفرداً ، أو بصحبة صبي أو عامل^(٣) ، وظهور المشروع^(٤) ، في الوقت الحاضر ، شكلاً غالباً للإنتاج الوطني ، ليجد فيه عقد العمل ، كما أشرنا^(٥) ، أهم مجالات وجوده ، وبصبر ، من ثم ، بيئته الطبيعية .
ويتميز المشروع ، أساساً ، بالفصل بين الإدارة والعمل اليدوي :

فقرة ١٥ :

(١) producteur indépendant ، أو Travailleur autonome .

(٢) Artisan .

(٣) تروشي TRUCHY ، دروس الإقتصاد السياسي ، الطبعة الثانية ، جزء أول ،

ص ١٤٥ .

(٤) Entreprise .

(٥) راجع سابقاً فقرة ١٦ .

المقاول (٦) ، أو صاحب العمل (٧) ، يمسك في يديه زمام الإدارة ، ويحمل المسؤولية ، عاهداً بالعمل اليدوي إلى عمال يؤجرهم على أداؤه (٨) ، ويمزج ، في سبيل الإنتاج ، عناصره البشرية ووسائله المادية ، ليحدد سين العمليات الفنية المؤدية إليه (٩) .

وقد عنى الإقتصاديون بدراسة المشروع ، بحسبانه أهم أشكال الإنتاج في العصر الحديث ، تعريفاً له ، وتحديدأ لعناصره ، وكثرت بحوثهم فيه (١٠) . فالمشروع تنظيم ، له استقلاله المالي ، ينتج ، أو يقدم ، للأسواق ، سلعة ، أو خدمات ، معينة (١١) ، وفي عبارة أخرى ، تنظيم يُعد للإنتاج ، أو لتبادل

• Entrepreneur (٦)

• Employeur (٧)

(٨) تروثي ، المرجع السابق ، ص ١٤٤ .

(٩) تروثي المرجع السابق ، ص ١٤٧ وما بعدها .

(١٠) أنظر ، فضلاً عن الموسوعات العامة في الاقتصاد السياسي ، جام JAMES أشكال المشروعات ، سنة ١٩٣٥ ، سوليه SAUVET ، الحياة الإقتصادية للمشروع ، الطبعة الثانية ، سنة ١٩٦٩ ، أوبر - كرير AUBERT-KRIER ، إدارة المشروع ، الطبعة الثالثة ، سنة ١٩٦٩ ، كامبيون CAMPION ، موسوعة المشروعات الخاصة ، جزء أول ، الطبعة الثالثة ، سنة ١٩٥٨ ، أنسيو ANSIAUX ، دراسة للمشروع ، مجلة الاقتصاد السياسي ، (فرنسية) ، سنة ١٩٥٣ ، ص ١٩٣ وما بعدها ؛ لاسير LASSERRE ، دراسة في التقسيم الإقتصادي للمشروعات ، مجلة الاقتصاد السياسي ، سنة ١٩٣٢ ، ص ١٣٤٧ وما بعدها ؛ وفي القانون ديباكس DESPAX ، المشروع والقانون ، رسالة ، تولوز Toulouse سنة ١٩٥٦ ، وفي القانون التجاري إسكارا ESCARRA ، دور RAULT ، موسوعة القانون التجاري ، جزء أول ، فقرات ١٣٤ وما بعدها ؛ أمل HAMEL ولاجارد LAGARDE ، موسوعة القانون التجاري ، سنة ١٩٥٤ ، جزء أول ، فقرات ٢٠٥ وما بعدها ؛ وفي قانون العمل كاتالا CATALA ، المشروع (الجزء الرابع من موسوعة قانون العمل تحت إدارة كاميلانك CAMERLYNCK) ، سنة ١٩٨٠ ؛ ديران DURAND وچوسو JAUSSAUD ، جزء أول ، فقرات ٣٣٥ وما بعدها ؛ وبيير RIFERT ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، الطبعة الثانية ، سنة ١٩٥١ ، فقرات ١١٩ وما بعدها .

(١١) جام ، المرجع السابق ، ص ٩ وما بعدها ؛ تروثي ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ وما بعدها ؛ أنسيو ، المقال المشار إليه ، ص ١٣٣ وما بعدها ؛ كامبيون ، المرجع السابق ، ص ٤٨ ؛ ديباكس ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٨ و ٩ ، والمراجع المشار إليها في هامش ٢٧ و ٣٠ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٣٣٨ ؛ وبيير وسانفانيه ، ص ٨٨ .

الأموال ، أو تقديم الخدمات ، للأسواق . فهو الوحدة الاقتصادية التي تُجمع ، وتُنسق ، في داخلها ، الأدوات المادية ، والعناصر الإنسانية ، للنشاط الاقتصادي^(١٢) . ويجب ، تبعاً لهذا ، ليقوم المشروع : أولاً ، وجود جهاز^(١٣) ، على معنى أن يمثل التنظيم نشاطاً مستمراً لمدة ما^(١٤) ، ليستهدف به عديد من عمليات يجمعها غرض واحد^(١٥) ، ويتنافر ، من ثم ، مع العملية المنفردة^(١٥) ، التي تكفي لوجود العمل التجاري . وثانياً ، أن يقصد ، بهذا التنظيم ، تحقيق غرض اقتصادي : إنتاج الأموال ، أو تقديم الخدمات^(١٦) . فالمصنع ، أو المصرف ، أو المتجر ، كل أولئك قد يعتبر مشروعاً^(١٧) ، على نقيض الأسرة ، أو جمعية الأدياء ، أو الجمعية الدينية ، التي تخرج عن مدلوله^(١٧) . وثالثاً ، أن يحظى التنظيم باستقلال في إدارته ، وفي ميزانيته ، فيتحكم في إنتاجه ، وفي تمويله ، وتبقى له أرباحه ، وتقع عليه خسائره^(١٨) . ورابعاً ، أن يلقى التنظيم بإنتاجه في الأسواق ، ولا يقتصر على كفاية أعضائه^(١٩) . ويقوم ، في الغالب ، بإنتاجه دون طلب سابق ، وبغير علم بمن يبادل به أو بالثن الذي يمكنه المبادلة به ، وتكون فرص إزدهاره ، أو احتمالات ذبوله ، مجهولة لصاحبه^(٢٠) .

والقيام بنشاط جماعي ، ومستمر ، له ، في تحديد المشروع ، أهمية بالغة ، ويعتبر عنصراً أساسياً فيه ، لأنه الغرض الذي يجمع العناصر المادية والبشرية نحو غاية واحدة ، هي التي تعتبر ، في الحقيقة ، موضوعه ،

(١٢) تروثي ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ ؛ أنسيو ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٣ .

(١٣) Organisme .

(١٤) أنظر ، حل الخصوص ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٦٩ .

(١٥) كاهيون ، المرجع السابق ، ص ٤٧ ؛ هام ، المرجع السابق ، ص ٩ .

(١٦) ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٥ .

(١٧) هام ، المرجع السابق ، ص ٩ - ١٠ .

(١٨) كاهيون ، المرجع السابق ، ص ٤٨ ؛ هام ، المرجع السابق ، ص ١١ .

(١٩) هام ، المرجع السابق ، ص ١٠ - ١١ ؛ وأنظر أيضاً في كل ذلك ديباكس ، المرجع

السابق ، فقرات ٢٢٤ وما بعدها ؛ وكاهيون ، المرجع السابق ، فقرات ٤٩ وما بعدها .

الذى يلتفت حول تحقيقه جهد المقاول ونشاط عمله (٢٠). فالمشروع ، كما سنرى (٢١) ، ليست له ذاتية قانونية ، وذلك الغاية هى التى تضمنى نعتها على مجموعة الأموال الفعلية (٢٢) التى يقوم عليها (٢٣) . على أن وحدة الغاية لا تعنى وحدة المصلحة ، التى تختلف ، لدى المقاول ، عنها بالنسبة لعملته ، بل هى ، جزئياً على الأقل ، متعارضة . ويتعين ، لاعتبارها ، الوقوف عند الفرض المباشر ، الذى يستهدفان تحقيقه ، ويمكن ، فى الغالب ، فى إنتاج الأموال أو تقديم الخدمات ، ويقوم المشروع بانجاء العمال وأصحاب رموس الأموال إلى تحقيقه (٢٤) .

ويقصد ، فى العادة ، بإنتاج الأموال ، أو تقديم الخدمات ، تحقيق الأرباح ، وهو الذى يعتد به ، فى تعريف المشروع ، بعض علماء الاقتصاد (٢٥) ، وعلى الخصوص فقهاء القانون التجارى (٢٦) . ولكنه غريب على فقه القانون الاجتماعى ، الذى يقضى نعت المشروع على كل جماعة تعمل معاً لتحقيق غاية واحدة ، ولو كانت لا تهدف إلى الحصول على الأرباح ، بل تحقيق غرض خيرى ، منقطع الصلة بالحياة الاقتصادية (٢٧) . فالمصنع الذى تقيمه جمعية خيرية ، لتوزيع إنتاجه ، مجاناً ، على المعوزين ، يعتبر ، فى قانون العمل ، مشروعاً حقيقياً .

(٢٠) كاتالا ، المرجع السابق .

(٢١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥ .

(٢٢) *Universalité de fait* .

(٢٣) كاتالا ، المرجع السابق .

(٢٤) يبرو *PERROUX* ، دروس فى الإقتصاد السياسى ، الطبعة الرابعة ، جزء ٢ ، ص ٧ ، وحل الخصوص مارشال *MARSHAL* ، دروس فى الإقتصاد السياسى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، ص ٤٢٨ - ٤٣٠ ؛ إرلان *HERLIN* ، التجارب الألمانية فى الإشتراك فى الإدارة ، سنة ١٩٦٠ ، ص ٦٤ وما بعدها .

(٢٥) فالمشروع منظم ، هو المشروع التجارى ، أنظر ، مثلاً ، ريبير *RIPERT* ، الوجيز فى القانون التجارى ، سنة ١٩٤٨ ، فقرة ٣٤٠ .

(٢٦) كاتالا ، المرجع السابق ؛ ريبير وسافاتييه ، ص ٨٨ ؛ ديباكس *DESPAX* ،

مجم دالوز ، القانون الإجماعى ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٥ ، ص ٧٨٤ ؛ برون *BAUDIN* ، الوجيز فى الإقتصاد السياسى ، سنة ١٩٥٣ ، جزء أول ، ص ٣٠٤ .

١٦ - المشروع والمنشأة : وإذا كان المشروع ، كما قلنا (١) ، الوحدة الاقتصادية للإنتاج (٢) ، فإنه يفرق عن المنشأة (٣) ، التي هي الوحدة الفنية له (٤) : « إجماع عناصر بشرية ، ووسائل مادية وغير مادية ، توجه ، بنشاط مستمر ، للوصول إلى غرض ذي صفة فنية » (٥) . فتجتمع المنشأة ، على هذا الوجه ، وسائل مختلفة ، أيد عاملة ، أشياء مادية ، - آلات أو مواد أولية - ، وأشياء غير مادية ، كبراءات الاختراع ، أو الرسوم والنماذج الصناعية (٦) . وهي ، كالمشروع ، منظمة ، تفترض البقاء مدة ما ، وموضوعها عمليات عديدة غايتها واحدة ، ولا يكتفى ، من ثم ، لوجودها ، عملية واحدة ، أو عمليات متفرقة (٧) . ويقوم رئيس المنشأة (٨) بتنسيق تلك الوسائل ، وتوجيهها إلى هذه الغاية . وتتميز المنشأة بطبيعة غايتها : تهدف إلى غرض مباشر ، ذي طبيعة فنية ، كصنع سلعة ، أو بيعها ، أو تقديم خدمة ، كنقل أشخاص أو أشياء . وتظل ، تبعاً لهذا ، بعيدة عن الغاية النهائية التي يريدها صاحبها ، - كتحقيق ربح ، أو عمل بر ، أو إشباع حاجة عامة - ، من إقامة مشروعه .

فبينما تقوم المنشأة على أساس فني ، هو إنتاج معين ، تثير فكرة المشروع الغاية الاقتصادية التي يقصدها صاحبه (٩) . وإذا كان المشروع ، في الأنشطة الضيقة ، يتكون من منشأة واحدة ، حين يعتبر كل منهما وجهاً مختلفاً لمنظمة واحدة ، فإنه يتميز عنها حيناً ينسج نشاط صاحب

فقرة ١٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٥ .

(٢) L'unité économique de production (٣)

Établissement (٤)

L'unité économique de production (٥)

(٥) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٧ ؛ وأنظر أيضاً روست وديران ،

فقرة ٩٦ .

(٦) ديران وجوسو . المرجع السابق .

(٧) Le chef d'établissement .

(٨) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٨ مكرر .

العمل ، حين يضم مشروعه أكثر من منشأة ، تعتبر كل منها جماعة ، أو منظمة ، صغيرة ليس لها الاستقلال المالى الذى يميز المشروع (٨) . فالعمل التجارى ذو الفروع المتعددة يعتبر مشروعاً واحداً ، يضم منشآت بقدر عدد فروعه ، وتندمج حسابات الأرباح والخسائر لكل منها فى مجموع حصيلة المشروع كله (٩) . على أن كل المنشآت التى يقيمها صاحب العمل لا تكون ، حتماً ، مشروعاً واحداً ، بل يتعين ، لهذا ، أن ينتظمها غرض ، أو نشاط ، إقتصادى واحد (١٠) . فالمطبعة ، والمطعم ، ومحل بيع الملابس ، لا تعتبر منشآت ثلاث لمشروع واحد ، بل كل منها مشروع مستقل عن الآخر ، وإن كانت ملكاً لمقاول واحد . فيجب ، لتكون المنشآت المتعددة مشروعاً واحداً ، أن تدخل فى دائرة نشاط إقتصادى واحد . « فوحدة الغرض ، والإدارة ، والتضامن المالى ، الذى يقوم بين المنشآت المتعددة ، يسمح بتمييز الرابطة بينها المكونة للمشروع » (١١) . إنما لا يكتفى ، لوجود المنشأة ، أن يكون أحد أقسام المشروع فى بناء منفصل ، إذ لم يكن له ذاتية مستقلة (١٢) . فالهون الذى تودع فيه المواد الأولية ، أو السلع المصنوعة ، لا يعتبر منشأة متميزة عن المصنع الذى يكونه المشروع ، لأن عنصر المنشأة هما : ذاتية فنية داخل المشروع ، وبطبيعة إقتصادية له (١٣) .

ويعرّف القانون المصرى الدقة فى الصياغة . ويعبر القانون ، فى أحيان كثيرة ، عن « المشروع » ، على غير مقتضى الدقة العلمية ، باصطلاح « المنشأة » (١٤) . وقد يعتمد ، فى توجيه خطابه ، على ضابط آخر ، عندما

(٩) أنظر فى نفس المنى كامينيون ، المرجع السابق ، فقرة ٤٦ .

(١٠) ديربان وجونسون ، المرجع السابق .

(١١) كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٠١ - ١٠٢ .

(١٢) أنظر ، مثلاً ، المادة الأولى من « قانون العاملين بالمتاجر والمهاجر » (رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١) ، التى نصت على أن يقصد « بالمنشأة » فى تطبيقه « كل مشروع » . وكذلك

المادة ٢/٩ من التى قضت ببقاء عقد العمل رغم انتقال ملكية المشروع ، والمادة ١١٦ - ١١٩ المتعلقة بتأمين بيئة العمل .

يفرض على صاحب العمل إلزامات معينة ، كتوفير العلاج الطبي لعملته (١٣).

١٧ - تكوين المشروع : ويتكون المشروع ، كما أشرنا (١) ، من عناصر بشرية ، هي رئيسه ومجموع عملته ، وعناصر مادية ، هي الوسائل المستخدمة فيه ، أو غير مادية ، كبراءات الاختراع والعلامات التجارية ، زيادة على الغاية التي يقصد إلى تحقيقها بإنشائه (٢) . ويكون الجميع وحدة معنوية ، تبقى لها ذاتيتها ، رغم تغير مفرداتها ، بالمعنى الذي يقصده الفقه بإطلاق لفظ « المنظمة » عليه (٣) .

١٨ - رئيس المشروع : رئيس المشروع (١) هو رئيس الجماعة التي تكونها تلك المنظمة . وينعته الشارع عندنا ، في التقنين المدني ، برب العمل (٢) ، وفي قانون العمل ، بصاحب العمل (٣) ، لأنه يواجه ، في المشروع ، أساساً ، علاقات رئيسه بالعملة فيه . ويرجع إليه تحديد غرض

(١٣) أنظر المادة ١٢١ محل .

فقرة ١٧ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٥ .

(٢) وعلى ذلك ، يكون للمشروع ، فضلاً عن الأموال المستخدمة فيه ، عناصر ثلاثة ، هي رئيسه ، وعملته ، ونشاطه ، التي هو الغاية منه . ويرتّب البعض ، على هذا العنصر الأخير ، إزاء قانون العمل ، فكرة الاستمرار التي يقتضيها المشروع ، - وتميزه عن العمل العرضي الذي يؤدي لمصلحة أحد الأفراد - ، ويؤسس عليها بقاء عقد العمل مع المشروع ، رغم تغير مالكه ، أي كان سبب تنيره ، على خلاف المبادئ العامة في الاختلاف على آثار العقود (كامبرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٣١٠) ، وأنظر مادة ٢/٤ محل . على أن البعض ، في الفقه ، يجد عناصر المشروع هي الأموال المستخدمة فيه ، والعمال ، والمالك رأس المال . على أن رئيس المشروع يمثل ، في الحقيقة ، هؤلاء الأخيرين ، ومن ثم يستأنس به عنهم في تحديد عناصر المشروع .

(٣) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٩ (في الأخير) ، وقرب سال **SALETTES** ، دراسة لنظرية العامة للإلتزام وفقاً للمشروع الأول لإمبراطورية ألمانيا ، الطبعة الثانية ، فقرة ٣٣٧ .

فقرة ١٨ :

(١) **Le chef d'entreprise** (١)

(٢) أنظر المواد ٦٩٠ وما بعدها .

(٣) أنظر المادة الأولى منه .

المشروع ، وإدارة الوسائل المادية ، والعناصر البشرية ، التي فيه ، وتوجيهها إلى تحقيقه (٤) . ولا تستلزم ، قانوناً ، شروط معينة فيه . وقد يكون فرداً ، أو مجموعة أفراد ، أو شخصاً اعتبارياً ، حين يمارس سلطاته نائب ، أو نواب ، عنه .

ويعتبر وجود رئيس للمشروع بدسمة لاحتاج حتى إلى الإشارة (٥) . لأن المشروع ، بغير رئيس ، كالسفينة بغير رباب ، وضع لا يمكن تصوره (٦) . فأياً كان حجم المشروع ، صغيراً أم كبيراً ، أو شكله القانوني ، فردياً أم تملكه شركة ، أو نوع النشاط الذي يقوم به ، صناعياً أم زراعياً أم تجارياً ، أو النظام القانوني الذي يخضع له ، رأسالياً أم اشتراكياً ، فإنه في حاجة إلى سلطة واحدة ، قوية ، ماهرة ، صبورة (٧) ، لأن الجسم ذا الرأسين ، في الحياة الاجتماعية ، كما في عالم الحيوان ، أعجوبة لا يقدر لها الحياة (٨) .

ولا علاقة لقانون العمل بتعيين رئيس المشروع . وهو ، على كل حال ، إما أن يكون مالك المشروع ، أو شخصاً عهد إليه بالكوه بإدارته . ليكون نائباً عنهم (٩) ، مظهرأ لسيادة رأس المساك ، في المشروع ، على العمل . وأياً كانت طريقة تعيينه ، يتمتع رئيس المشروع بسلطات واسعة ، وتقع عليه مسئوليات جسام ، إذ يرجع إليه ، إلى حد كبير ، لإذهاب المشروع أو أهول نجمة (١٠) .

(٤) كوشلان ROECHLIN ، الوجه القانوني لملقات العمل . وجه القانوني ، ص ٥٤ ، كتابا ، المشروع ، ص ٤٣ .

(٥) أنظر على الخصوص ديباكس ، المرجع السابق ، فقرات ٢٤٦ وما بعدها ، كتابا ، المشروع ، فقرة ١٦٣ .

(٦) كارليوز CARIOZ (حكومة للشروعات التجارية والصناعية : سنة ١٩٢٧ ، ص ٢) ، مشار إليه في كامبيون ، المرجع السابق ، فقرة ٢٤٦ ، ص ٢٧٩ ، هامش ١٠١ .

(٧) جام ، المرجع السابق ، ص ١٠٨ .

(٨) فايول FAYOL ، مشار إليه في كامبيون ، المرجع السابق ، فقرة ٢٤٦ ، ص ٢٧٦ ، هامش ٤ .

(٩) ديوان وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤١ .

(١٠) كتابا ، المشروع ، فقرة ٥٤٨ .

على أن رئيس المشروع قد لا يمارس ، فعلا ، كل سلطاته بنفسه ، لا سيما إذا كان المشروع كبيرا ، ويعهد ببعض سلطاته إلى نفر من تابعيه ، فيتولونها ، في حدود التفويض ، نيابة عنه^(١١) . بل يمكن القول بأن رئاسة المشروع الضخم تكون ، في الغالب ، جماعية ، لأن تعقد المسائل ، التي تثيرها إدارته ، بوجب تحضير القرارات الفاصلة فيها ، جماعياً ، أو على الأقل ، موافقة جماعية . وكلما يرجع الفضل ، في ازدهار المشروع الكبير ، إلى شخص واحد . وإذا بدا ، أحيانا ، رجوعه ، ظاهرياً ، إليه ، فما ذلك إلا لأن هذا الرئيس قد أحسن إختيار معاونيه ، ونجح في توجيه أعمالهم^(١٢) .

أما رئيس المنشأة فليست له صفة المفاوض^(١٣) ، - على نقيض رئيس المشروع ، الذي يكون مقاولاً في المشروع الصغير ، أو نائباً عن أصحاب رموس الأموال في المشروع الكبير - ، ولا يعلو أن يكون مستخدماً^(١٤) ، يمارس سلطاته باسم هذا الأخير ، ولا يتمتع إلا باستقلال نسبي ، وإن كان الشارع ، في قانون العمل ، يعترف له بكيان فيما يتعلق بتنظيم العمل ، ويلقى عليه المسؤولية الجنائية عن مخالفة أحكامه^(١٥) .

١٩ - العملة ، تعداد : يقصد « بالعملة »^(١) ، في المعنى الواسع للكلمة ، جميع القائمين بالعمل في المشروع ، بناء على عقد عمل ، أو عقد تمرين ، أو إلزام قانوني ، كالمكلفين بالعمل فيه^(٢) . ويطلق عليهم إصلاص « الأجراء »^(٣) في التشريعات الإجتماعية المعاصرة . وهم العنصر

(١١) ديران وجوسو ، المرجع السابق .

(١٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٣ .

(١٣) ديران وجوسو ، المرجع السابق .

(١٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٥٥ .

(١٥) أنظر المواد ١٧٠ و ١٧١ و ١٧٣ مل .

فقرة ١٩ :

(١) Le personnel

(٢) Les requis

(٣) Les salariés ، وتبر ضمهم ، في هذا المؤلف ، بإصطلاح « العملة »

البشرى ، الذى يتم به قانون العمل ، ويقم له حماية فعالة ، بتنظيم أمر للعلاقات الناشئة عن عقد العمل (٤) . بل إن هذه العلاقات هى التى تحدد نطاق تطبيق قانون العمل (٥) ، الذى لا ينظم سوى العلاقات القانونية الناشئة عن « العمل التابع » (٦) ، ونخرج ، من ثم ، الحال التى لا يعمل فيها سوى أصحابها عن نطاق تطبيقه (٧) . وإذا كانت المادة ١٣٦ منه ، - التى توجب إغلاق المنشآت يوماً كاملاً فى الأسبوع - ، تنطبق على جميع الحال ، حتى مالا يُستخدم عمال فيها ، فإنها إستثناء تبرره ، فى الغالب ، ضرورة منع المنافسة بين المتاجر (٨) ، أو الرقابة على تنفيذ قواعد تنظيم العمل : إنما لا يستلزم ، لقيام المشروع ، ولا لأخذ رئيسه بقواعد قانون العمل ، أن يستخدم عمالاً بصفة دائمة ، ولا أن يكون ، لعددهم ، حد أدنى ، لأن الحماية القانونية للعامل تُجد حكمها فى حالة التبعية التى يقع فيها ، بمقتضى عقد العمل ، ولو وجد بمفرده ، وإن كانت التزامات صاحب العمل تتسع بزيادة عدد العمال ، تارة فى المشروع (٩) ، وطوراً فى المنشأة (١٠) .

والعملة ، فى المشروع ، جماعة متدرجة ، لامياًلة . وتتبع التفرقة فيهم بين المتلجرين ، والعمال ، والمستخدمين . بل ظهر ، حديثاً ، فى قانون العمل ، تمييز ، فى نطاق المستخدمين ، بين كبارهم ، أو الهياكل ، أو الكوادر ، منهم ، وغيرهم .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

(٥) أنظر مؤلفنا « قانون العمل المصرى ، الرجوع السابق ، فقرة أول .

(٦) Le travail subordonné .

(٧) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٢ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٣ .

(٩) أنظر مثلاً المادتين ٥٩ و ١/١٢٤ و ٢ والمادة ١٢٤ ، وإن كان الشارح قد عبر عن المشروع باصطلاح « المنشأة » .

(١٠) أنظر مثلاً للمادتين ١/١٢٨ عمل .

٢٠ - ثلثات العملة : المتدرجون أو الصبيان : فالمتدرجون ،

أو الصبيان (١) ، أحداث في العادة ، يحصلون ، في المشروع ، على تكوين مهني ، - يسمح لهم ، مستقبلاً ، بممارسة مهنة ما ، بوصفهم عمالاً ، أو مستخدمين ، فيه - ، بمقتضى عقد التدرج ، أو التمرين ، الذي يختلف ، في تكييفه ، عن عقد العمل ، على نقيض القانون الفرنسي ، ولا يخضع ، من ثم ، لنظامه القانوني ، إلا ما استثنى منه بنصوص خاصة (٢).

٢١ - ثلثات العملة : المستخدمون والعمال : وتعين التفرقة ، في

العملة أو الأجراء ، بين العمال (١) والمستخدمين (٢) ، - الذين يطلق عليهم « الموظفون » ، في نصوص القوانين عندنا (٣) ، على غير مقتضى الدقة العلمية (٤) - ، على المسلم به في الشرائع المعاصرة . بل تعتبر التفرقة بينهما ، في بعض الدول ، كبلجيكا ، أحد الأسس الهامة لقانون العمل (٥) ، وفي

فقرة ٢٠ :

. Les apprentis (١)

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٨١ .

فقرة ٢١ :

. Les ouvriers. (١)

. Les employés (٢)

(٣) أنظر ، مثلاً ، المادة ١ / ١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ « بكيفية

تشكيل مجالس الإدارة في الشركات والمؤسسات » .

(٤) يقصد باصطلاح « الموظفين » *Les fonctionnaires* أو « الموظفون التأمين أو العموميين » *Les fonctionnaires publics* ، في القانون الإداري ، العاملون في الدولة وعلاقتهم بها لائحية ، وليست قطعية ، وصدر ، أخيراً ، لتنظيمها ، القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ولا علاقة لهم ، بالثروة ، بعقد العمل ، ولا بقانون العمل ..

(٥) يميز القانون البلجيكي بين عقد العمل *Le contrat de travail* ، الذي يقوم بين العامل وصاحب العمل ، وينظمه قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، المعدل بقانون ٨ أبريل سنة ١٩٦٥ ، وعقد الاستخدام *Le contrat d'emploi* ، الذي يقوم بين المستخدم وصاحب العمل ، وينظمه قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ ، المعدل بقانون ١٥ أبريل سنة ١٩٦٤ . ويختلف التقدير في أن عقد العمل موضوعه عمل يلوي ، حين أن عقد الاستخدام موضوعه عمل عقل . ويكون المستخدم ، كما لهذا ، من يؤدي عملاً . فعلى ، على تحقيق العامل الذي يلوي ..

البعض الآخر ، كفرنسا ، غنية في نتائجها ، تبعاً لاختلاف النظام القانوني ، من وجوه عديدة ، لكل طائفة عنه للأخرى (٦) .

ورغم أهمية التفرقة ، في تشريعات دول كثيرة ، فإن نموها كبراً يحيط بها ، حاول مكتب العمل الدولي تبديده ، بدراسة قام بها (٧) . وقد أدى هذا الغموض بالإرادة الشارعة ، في بعض الدول ، إلى تحديد المستخدم ، وتمييزه عن العامل ، عن طريق التعداد (٨) . ولكن ، إذا كان لهذه الطريقة ميزة الواضح ، فلا يثور نزاع بشأن الحالات الواردة بها ، فإن عيب النقص يعتورها ، لأن التعداد ، مهما أوتى واضحه من نفاذ البصيرة ،

= صلا يدويا (أنظر كل ذلك أوربون HORIZON ، الوجيز الحديث في القانون الاجتماعي البلجيكي ، سنة ١٩٦٥ ، فقرات ٣٣٢ وما بعدها ؛ وأنظر كذلك في عقد الاستخدام تومسان - سانتيني THOUMSIN-SAINTENOY وشولر SCHUELLER ، عقد الاستخدام ، الطبعة الرابعة ، سنة ١٩٣٥ ، فقرات ٢ وما بعدها .

(٦) أنظر في هذه التفرقة : ديران DUBAND ، مركز المستخدم في قانون العمل ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٣٩ ، ص ٢٢٦ وما بعدها ، وص ٣١٥ وما بعدها ؛ تعريف المستخدم ، المجلة الدولية للعمل ، جزء ٣٧ ، ص ٨٧٨ وما بعدها ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٤ وما بعدها ؛ روست ROUST و DUBAND ، فقرات ١٠٠ وما بعدها ؛ بيك PIC ، ص ٢٣٩ ، هامش ١ ، وفقرات ٨٨٨-٨٩٠ ؛ بران BRUN وجالان GALLAND ، ص ١٨٥ وما بعدها ؛ درويا DROUILLAT وأراجون ARAGON ، ص ٦٩ ، رقم ٤٥ ؛ بوندي-لاكاتيري BAUDRY-LACANTINIERIE وقال WAHL ، جزء ٢١ ، فقرات ١٦٤٨ وما بعدها ؛ هيك HUC ، جزء ١٠ ، فقرتي ٣٨٢ و ٣٨٣ ؛ لولر HIRE ، أجور العمال من الناحية الدلنية ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠١ ، ص ١٥-١٦ ؛ بواس BOISSEAU ، الامتياز المقرر للمستخدمين والعمال بمقتضى قوانين التفليس ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٤ ، ص ٢٧ وما بعدها ؛ بونين BOURIENNE ، دفع الأجور ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ، ص ٧٩ وما بعدها . وأنظر ، عل الخصوص ، في أهمية التفرقة بودان BEUDANT ، الطبعة الثانية ، جزء ١٢ ، فقرتي ٣١ و ٣٢ ؛ ديران ؛ المقال المشار إليه ، ص ٢٢٦-٢٢٨ ؛ ديران ولويس ، جزء ٢ ، فقرات ٣٥ وما بعدها . ويشير البعض ، مع هذا ، إلى أن الفروق بين المستخدم والعامل تكمن ، في القانون الفرنسي ، إلى التفاضل (بران BRUN ، القضاء في قانون العمل ، ص ٩٨-٩٩) .

(٧) أنظر تقريره في المجلة الدولية للعمل ، جزء ٣٧ ، ص ٨٢٨ وما بعدها .

(٨) أنظر ، في هذه التشريعات ، المجلة الدولية للعمل ، المراجع السابق ، ص ٨٢٩ وما بعدها .

لا بد أن يظهر ، في التطبيق ، نقصه (٩) . والمسلم به ، في محيط الفقهاء ، عدم الاعتداد ، في تحديده ، بحرفة صاحب العمل ، - خلافاً لما أخذ به الشارع المتساوي ، الذي ربط ، إلى حد كبير ، بين وصف المستخدم والمهنة التجارية لصاحب العمل (١٠) - ، إذ يؤدي هذا الاتجاه إلى قصر نظام المستخدمين (١١) على العاملين منهم في نطاق معين ، التجارة ، دون غيره ، من ناحية ، وإلى اعتبار جميع العملة ، في هذا النطاق ذاته ، مستخدمين ، أيًا كان نوع العمل الذي يؤديه ، من ناحية أخرى (١٢) . وكذلك ، عدم الاعتداد ، في تحديده ، بمدة العقد ، وكان قضاء محكمة النقض الإيطالية ، - الذي وجد ، في المدة غير المحددة للعقد ، عنصراً جوهرياً في « عقد الاستخدام » - ، هدفاً لنقد الفقه ، في إيطاليا ، قبل أن تعدل عنه الأحكام الحديثة (١٣) . والراجع لدى الفقهاء ، أخيراً ، بقاء الأجر ، في كيفية تقديره أو في مواعيد الوفاء به ، غير ذي أثر على تحديده . والرأى ، الذي ذهب إلى تمييز المستخدم يكون أجره يقدر شهرياً ، عن العامل الذي يقدر أجره باليوم أو بالقطعة (١٤) ، لم يظفر برضاء الجمهور ، لأن طرائق حساب الأجر ، أو مواعيد دفعه ، تعتبر ، من الناحية العلمية ، ظواهر ثانوية ، لا يمكن أن ترتب آثاراً قانونية ، كما يؤدي الأخذ بها ، من الناحية العملية ، إلى نتائج غريبة ، إذ يترتب ، وفقاً لها ، على تغيير طريقة تحديد الأجر ، أو تعديل مواعيد دفعه ، أن يصبح العامل مستخدماً ، أو ينقلب هذا الأخير عاملاً (١٥) .

يتوقف تحديد المستخدم ، في التشريعات المختلفة ، وكذلك وفقاً للراجع في

-
- (٩) قرب ديران وجوسو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٨ ، ص ٧٦ .
 (١٠) المادة الأولى من قانون ١١ مايو سنة ١٩٢١ ، أنظر في ذلك المجلة الدولية للعمل ، المشار إليها ، ص ٨٣٦ .
 (١١) Statut des employés .
 (١٢) ديران ، المقال المشار إليه ، ص ٢٣١ ؛ وكذلك ديران وثيغو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٨ .
 (١٣) ديران ، المرجع السابق .
 (١٤) أنظر مثلاً بورلين ، الرسالة المشار إليها ، ص ٧٩ وما بعدها ، وعن الخصوص ص ٨٣ .
 (١٥) ديران ، المرجع السابق .

الفقه ، على نوع العمل الذى يؤديه ، وإن كان يتنازع النظر إليه رأيان :
 ينظر الرأى التقليدى إلى ذلك العمل بالنسبة إلى الملتزم به . فيكون
 مستخدماً من يؤدى عملاً عقلياً ، على خلاف العامل الذى يؤدى عملاً
 يدوياً (١٦) ، وبأخذون ، فى بلجيكا ، بهذا الرأى : يتمدد تكييف العقد
 على مقتضى طبيعة التزام العاقد ، المدين بالعمل ، فيكون عقد عمل إذا كان
 محله عملاً يدوياً ، وعقد استخدام إذا كان محله عملاً عقلياً (١٧) . وإذا كان
 كل عمل يقتضى ، بالضرورة ، جهداً ذهنياً ، وفى ذات الوقت نشاطاً
 عضلياً ، فإن العبرة ، فى تحديد نوع العمل ، بالصفة الغالبة فيه (١٨) .
 أخذ ، على هذا الرأى ، من ناحية ، عدم إلتفاه مع المؤلف بين الناس ،
 فمن المسلم به أن العملة ، فى الإدارات أو المكاتب ، يدخلون فى زمرة
 المستخدمين ، ولو كان العمل الذى يؤدونه يقتضى ، فى بعض الحالات ،
 جهداً مادياً أكبر من ذلك الذى يؤديه رؤساء العمال (١٩) . فى المصانع
 والورش ، والذين يدخلون فى عداد العمال (٢٠) ، ومن ناحية أخرى

(١٦) بليك ، فقرتا ٨٨٩ و ٨٩٠ ؛ بوردى لاكتنرى وقال ، جزء ٢١ ، فقرتا ١٦٤٨
 و ١٦٤٩ ؛ باسو ، المرجع السابق ، ص ٢٧ . وقد أعطت بهذا الرأى اللجنة الاستشارية الدولية
 المستخدمين فى دورتها الخامسة (٢٢ - ٢٣ أبريل سنة ١٩٣٨) ، أنظر المجلة الدولية للعمل ،
 جزء ٣٧ ، ص ٨٥٢ . كما أعطت به محكمة النقض الفرنسية ، واعتبرت «الحلاقة» *La coiffure*
 عاملة ، لا مستعملة ، رغم أن « عملها يجعلها على صلة بالعمل » ، ويفترض مهارة خاصة ،
 وحاجة بحالية معينة *Un certain sens esthétique* ، إلا أنه ، قبل كل شيء ، عمل يدوى
 (نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ - ٢ - ١٣٩١٠ ،
 وتعليق فرانكو *FRANÇOIS*)

(١٧) أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣٥ ؛ وكذلك تومسون ساتنوى وشوار ،
 المرجع السابق ، فقرة ٣ ؛ وأنظر فى التشريعات الأخرى التى أعطت به المجلة الدولية للعمل ،
 المشار إليها ، ص ٨٣٨ و ٨٤٠

(١٨) أوريون ، المرجع السابق ؛ وقارن نقض فرنسى ١٨ أبريل سنة ١٩٣٠ ، بجائزتى باليه
 ١٩٣٢ - ٢ - ١٤٣ و ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ ، ميرى ١٩٣٢ - ١ - ١٨٧ ، نسطاف فيمتا
 (١٩) *Les contremaîtres*

(٢٠) ديوان ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٦ ؛ ديوان وفيتير ، جزء ٢ ، فقرة ٢٣٩
 روست وديرن ، فقرة ١٠٠ ، ص ١٣٤ ؛ بران وجالان ، فقرة ١ - ١٤٨ ، ص ١٨٦ .
 وقد اعتبرهم القانون البلجيكى ، عمالاً ينص صريح (مادة ١/٢ من قانون ١٠ مارس سنة
 ١٩٠٠ ، وأنظر أوريون ، المرجع السابق) .

تناقضه مع الزيادة المطردة في استخدام الآلات في شتى الأعمال ، مؤدية ، في المصانع ، إلى تقليل الجهد البدني للعامل ، بحيث تقتصر مهمته على إدارة ، أو ملاحظة ، الآلة ، وتميل إلى العمل الذهني ، وفي الإدارات أو المكاتب ، إلى تقليل الجهد العقلي الذي يبذله المستخدم ، فتميل مهمته إلى العمل المادي (٢١) .

وينظر الرأي الثاني إلى ذلك العمل بالنسبة لصاحب الحق فيه ، فيكون مستخدماً من يعاون في الإدارة ، أو في الاتصال بالغير (٢٢) ، بحيث يقوم بأعمال كان يتولاها صاحب العمل بنفسه لولا إتساع دائرة نشاطه تبعاً لأهمية مشروعه (٢٣) ، كأعمال الملاحظة ، والإدارة ، والبحوث ، والمراسلات ، والشئون القانونية ، والأعمال التجارية من بيع أو شراء . فالمستخدم ، في عبارة أخرى ، من يعاون ، أو يشارك ، صاحب العمل فيه مهامه (٢٤) . إنما ، ليس معنى هذه المعاونة ، أو المشاركة ، حلول المستخدم ، محل صاحب العمل ، في عمله ، فقد يكون المستخدم حائزاً لقرارات فنية لا يحوزها هذا الأخير (٢٥) .

٢٢ - ثبات العملة : المستخدمون والعمال في القانون المصري :

وقد عرفت ، عندنا ، التفرقة بين المستخدم والعمال في تشريعات العمل ، التي ظهر فيها الاصطلاحان معاً . فأجاز الشارع ، في المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ ، الخاص بنقابات العمال ، على نقيض القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ، تكوين نقابتين للمنشأة الواحدة ، إحداهما

(٢١) ديران ، المرجع السابق ؛ ديران وفيتر ، المرجع السابق ؛ روست وديران ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق .

(٢٢) روليترو وسالفاتيه ، ص ٢٦٥ .

(٢٣) ديران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٧ ؛ ديران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٤٠ ؛ وأنظر أيضاً روست وديران ، المرجع السابق ؛ ريبير وبولانجيه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٥٢ . وقد أخذ هذا الرأي الاتحاد الفرنسي للنقابات المسيحية للمستخدمين في الاقتراح بقانون الذي

قدمه ، أنظر المجلة الدولية للعمل ، المرجع السابق ، ص ٨٤٧ - ٨٤٨

(٢٤) ديران وفيتر ، المرجع السابق .

للمستخدمين والآخرى للعمال^(١) ، وإن حاول ، في صلب تشريعه ، إنكار التفرقة بينهما^(٢) . وإذا كان التنظيم التشريعي لعقد العمل الفردي ، في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وبعده في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، قد أخضع الفئتين ، كبقية قوانين العمل^(٣) ، لقواعد واحدة ، فإنه ، مع هذا ، قد فرق بينهما ، بطريق غير مباشر ، في بعض أحكامه ، حين ميز « العامل المعين بالمهنية الشهرية » ، عن غيره ، بقدر أكبر من مكافأة نهاية الخدمة^(٤) ، وبعدة أطول لمهلة الإخطار^(٥) ، تبعاً لكون المستخدم يعين ، عادة ، بأجر شهري ، والعامل بأجر يومي أو بالقطعة ، وإن كانت طريقة تحصيل الأجر ، كما قلنا ، ليست ضابطاً للتفرقة بينهما^(٦) - ، لأن المستخدم أكثر استقراراً في المشروع ، وأقل قدرة ، أو رغبة ، في تغييره^(٧) . وجاء الشارع ، في القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ،

فقرة ٢٢ :

(١) مادة ١/٧ ؛ وحل نقضها المادة ٤ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ .
(٢) مادة ١/١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه ؛ ويترجم هذا في تطبيق هذا القانون كل عامل أو مستخدم يقوم عادة مدة بل أجر بتأدية عمل يدوي أو عقلي في أي فرع من فروع النشاط الإقتصادي ... ؛ وتقترب منها المادة ١ / ١ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ .

(٣) أنظر مثلاً المادة ١/١ من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل ، والمادة ١/١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الذي حل محله ؛ والمادة ٢ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل ، والمادة ٢ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الذي حل محله ؛ والمادة الأولى من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن أمراض المهنة وقد حو ، في هذه القوانين ، بالنص على أن كلمة عامل يقصد بها العامل والمستخدم ، أو حل سرياتها حل جميع العمال والمستخدمين . أما القرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، الخاص بالتأمينات الاجتماعية ، وكذلك القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، الذي حل محله ، فقد منى فيها بالنص على سرياتها حل « العاملين » دون تفرقة بين مستخدمين وعمال .

(٤) مادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة ٣٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(٥) مادة ٢١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة ٣٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٧) قرب ديران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٠ .

بفارق آخر، حين أخضع « موظفي » ، أى « مستخدمى »^(٨) ، بعض الشركات والجمعيات ، دون عمالها ، فى أحكام تأديبهم ، لأختصاص النيابة الإدارية^(٩) . وزادت أهمية التفرقة بصدور القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، الذى وضع ، فى بعض الشركات ، حداً أدنى لنسبة العملة المصرين ، يختلف ، للمستخدمين ، عنه للعمال^(١٠) ، والقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، الذى تقرر ، بمقتضاه ، إشراك العملة فى إدارة الشركات والمؤسسات^(١١) ، حيث أوجب أن يكون ، بين أعضاء مجلس إدارة كل منها ، « عضوان ينتخبان عن الموظفين والعمال فيها ، على أن يكون أحدهما عن الموظفين والآخر عن العمال »^(١٢) . واحتفظ ، كذلك ، بهذه التفرقة فى نظام العملة بشركات القطاع العام^(١٣) ، حيث عهد إلى مجلس إدارة الشركة بوضع « جدول بالوظائف التى يعتبر شاغلوها من الموظفين والتى يعتبر شاغلوها من العمال »^(١٤) ، وإن كانت أحكام النظام لم تفرق ، أساساً ، بينهما . بل حاول الشارع ، فى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، المشار إليه ، تعريف المستخدم ، ووضع له تحديداً واسعاً ، يشمل « كل شخص يقوم بعمل إدارى ، أو فنى ، أو كتابى ، أو حسابى »^(١٥) . وإذا كانت خصوصية هذا التحديد ، وقد ورد فى مجال تحديد نسبة دنيا للمستخدمين المصريين فى بعض الشركات ، ربما تمنع من إعتباره تعريفاً عاماً لهذا الاصطلاح ، عندنا ، فى قانون العمل ، فإنه ، مع هذا ، يحتوى مؤشرات مفيدة ، رغم إلغاء القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، وحلول القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ محله .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢١ .

(٩) مادة ٩٢ منه ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ٦٤ .

(١١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٦٤ .

(١٢) مادة ١/١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ؛ وأنظر ، كذلك ، المادة ١/١ من القرار بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦١ بتشكيل مجالس إدارة شركات الساهمة .

(١٣) قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ « بإصدار لائحة نظام موظفى ومعال الشركات » .

(١٤) مادة ٢ منه .

(١٥) مادة ٢/١٣ منه ؛ وأنظر أيضاً المادة ٢/٥ من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الذى حل محله المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ . المشار إليه .

ولكن الشارع عمد ، أخيراً ، إلى إلغاء هذه التفرقة التقليدية ، وأطلق ، على الفئتين معاً ، اصطلاح « العاملين » ، رغبة منه في القضاء على التفرقة بين فئتهم « (١٦) » . فمتى ما عمد إلى زيادة تمثيل العملة في مجالس إدارة الشركات ، والمؤسسات قبل إلغائها ، لاكتفى باستلزام أن يكون ، من بين أعضاء كل مجلس ، أربعة « ممن يعملون فيها » (١٧) ، ثم استلزم ، أخيراً ، بعد إلغاء المؤسسات ، أن ينتخب نصف أعضاء مجلس الإدارة « من بين العاملين في الشركة » (١٨) . واحتفظ بذات الاصطلاح في التشريعات المتعاقبة التي أعاد بها تنظيم أوضاع العملة في مؤسسات القطاع العام وشركاته (١٩) . أما قانون العمل ، القديم والجديد ، فقد سوى ، في مكافأة نهاية الخدمة ، بين جميع العملة (٢٠) ، ولكن القانون القديم أبى على ميزة المدة ، في مهلة الإخطار ، للمستخدم ، حين جعلها ثلاثين يوماً « للعمال المعيّنين بأجر شهري » ، وخمسة عشر يوماً « بالنسبة إلى العمال الآخرين » (٢١) ، ولكن هذا الفارق لم يظهر في القانون الجديد لإخفاله النص على مهلة الإخطار .

على أن التفرقة بين المستخدم والعامل ليست تفرقة صناعية يمكن للشارع أن يزيلها بعدم الاعتراف بها في تشريعه ، بل تنأص على إعتبارات فنية واجتماعية ، لا يمكن إنكار أثرها على القواعد القانونية . لذلك ، تظل التفرقة ، بين الفئتين ، قائمة ، رغم جمعهما ، في التشريع ، تحت اصطلاح واحد . فالمستخدم ، مثلاً ، أكبر أجراً ، في العادة ، من العامل ،

(١٦) المذكرة الإيضاحية لقرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(١٧) مادة ١ / ١ من القرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(١٨) مادة ٤٨ / ١ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، سادة بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ .

(١٩) أنظر قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بلاحق العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة ، ويده قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين في القطاع العام ، ويده القرار بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وأخيراً ، القانون رقم ٤٨ لسنة ٢٩٧٨ .

(٢٠) مادة ٧٣ منه .

(٢١) مادة ٧١ / ١ منه .

ويكون « الطابع الغنائي » (٢٢) ، لأجر هذا الأخير ، أكثر ظهوراً عنه في مرتب الأول ، وأوجب ، لهذا ، دفعه له في مواعيد دورية أكثر تقارباً (٢٣) . كما أن مهمة المستخدم ، في المشروع ، تصعه ، عادة ، في علاقات مع إدارته أو مع عملائه . ويترتب على هذا ، من ناحية ، أن تستلزم فيه ، زيادة على قدرته الفنية ، صفات تتصل بالاخلاق ، أو تتعلق بالثقافة (٢٤) ، وكثيراً ما تكون حياته الخاصة ، تبعاً لهذا ، ذات أثر على علاقات العمل ، على نقيض العامل ، ويمكن أن تعتبر مبرراً مشروعاً لفصله (٢٥) ، ومن ناحية أخرى ، أن يكون لأقدمية المستخدم ، في المشروع ، أهمية لصاحب العمل ، وتوفر له ، من ثم ، زيادة في الأجر ، أو تهيب له فرصة للترقية ، حين أن العامل يتمتع ، نفسياً ، بحرية أوسع في الانتقال من مشروع إلى آخر ، ويؤدي عمله ، على الدوام ، بذات القيمة (٢٦) . فالبيع ، القديم في المحل التجاري ، لا يؤدي عمله ، بذات الفائدة ، في محل تجاري جديد ، لا يعرف زبائنه ، حين أن « البراد » يؤدي ، في مصنع جديد ، ذات العمل الذي كان يؤديه في مصنع طال عليه العهد به . ولكن المستخدم ، في العادة ، أقل تخصصاً من العامل . فالحاسب ، مثلاً ، يمكن أن يؤدي عمله في مصرف ، أو في شركة تأمين ، أو في محل تجاري ، ولكن الخباز لا يمكن أن يؤدي عمله إلا في مخبز (٢٦) .

ولذلك كله ، عاد الشارع إلى التفرقة التقليدية بين المستخدم والعامل التي طالما تنكر لها . فبعد أن حدد ممثلي العملة في مجلس إدارة الشركة بنصف عدد أعضائه ، أوجب ، في الشركات « التي تمارس نشاطاً إنتاجياً في الصناعة أو الزراعة » ، أن يكون « خمسون في المائة منهم ، على الأقل ، من

(٢٢) «Le caractère alimentaire»

(٢٣) برات ربربات - ١ - ١٥٨ .

(٢٤) ديران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٠٤ ديران وثينو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٧ - ب .

(٢٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٢ .

(٢٦) ديران وثينو ، المرجع السابق ، ديران ، المقال المشار إليه .

العمال» (٢٧) ، وعرف العامل بأنه « من يؤدي عملاً في الإنتاج الصناعى أو الزراعى وتغلب عليه الصفة الفنية اليدوية » (٢٨) وإذا كان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، المشار إليه ، قد أغفل ، كما أشرنا ، هذه التفرقة التقليدية فى المادة ١٧٤ منه ، فإنه عاد ، فى المادة التالية ، إليها ، حين فرق بين « العاملين الفنيين والإداريين » وغيرهم (٢٩) .

٢٣ - فئات العملة : كبار المستعملين ، « الهياكل » ، أو « الكوادر » : وإذا كان قانون العمل ، فى مختلف الدول ، يميز ، كما قدمنا (١) ، فى عملة المشروع ، بين المستعملين والعمال ، فإن جميع مستخدميه لا يخضعون ، من كل الوجوه ، لنظام واحد ، أيا كانت أهمية ، أو طبيعة ، أعمالهم ، أو مبلغ أجورهم . بل يحظى كبارهم (٢) ، - الذين يفتنون ، فى القانون الفرنسى ، « بالهياكل » ، وفى لغته « بالكوادر » (٣) - ، بقواعد معينة ، تميزهم عن صغارهم (٤) ، وإن كانت لارتفاع ، البتة ، عنهم ، صفة العملة ، لارتباطهم بعقد عمل ، وتختلف ، تبعاً لهذا ، عن تلك التى يخضع لها « نايبو » المشروع (٥) ، تجاوزاً فى التعبير (٦) ، وتتأسس على نظرية الوكالة (٧) . وإذا كان تحديد المستخدم ، كما رأينا ، دقيقاً (٨) ، فإن التفرقة بين

(٢٧) مادة ١/٣ من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ « فى شأن تحديد شروط وإجراءات انتخاب ممثل العمال مجالس إدارة وحدات القطاع العام وشركات المساهمة والمجمعات والمؤسسات الخاصة » .
(٢٨) مادة ٣ / ٢ من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه .
(٢٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٧٦ .

فقرة ٢٣ :

- (١) راجع سابقاً ، فقرة ٢١ .
- (٢) Les employés supérieurs (١) .
- (٣) Les cadres (١) .
- (٤) Les employés subalternes (١) .
- (٥) Les représentants de l'entreprise (١) : وقد استعمل هذا الإصطلاح ، رغم عدم دقته ، الأستاذ ديران ، أنظر ديران وغيره ، جزء ٢ ، فقرة ٤١ .
- (٦) ذلك لأن المشروع لا يعتبر شخصياً إحتبارياً ، وليست له ، من ثم ، شخصية قانونية ، ليكون له نائب يعبر عن إرادته .
- (٧) ديران وغيره ، المرجع السابق ، وقرب ديفيرو سلاتييه ، ص ٢٥٦ .
- (٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢١ .

كبار المستخدمين ، أو الهياكل (٩) ، وغيرهم ، أكثر دقة ، إذ لا توجد ، بين الفئتين ، قواصل قاطعة ، ويتدرج المستخدمون ، داخل المشروع ، بشكل غير محسوس ، في أهمية أعمالهم ، أو في قدر أجورهم . لذلك ، بدلا أن يظهر في الفقه ، أو في القضاء ، تعريف للهياكل ، يكفي بالوقوف عند أمارات تضيئ ، على المستخدم ، وصف الهيكل (١٠) . قد تكون أمارات شكلية ، ككبر أجره (١١) ، أو زفعة تكوينه المهني ، التي تستلزمه مهمته ، نتيجة دراسات علمية ، أو إدارية ، أو مالية ، أو قانونية ، توجهها إجازة علمية أو مدرسية (١٢) ، أو ما يعادلها من خبرة عملية (١٣) .

(٩) حل أن الهياكل ذاتهم طائفة متدرجة . وتميز الإثاقات الجامعية ، في فرنسا ، بين الهياكل الجدد *Les cadres débutants* ، الذين يلحقهم وصف الكادر لمرور تكوينهم المهني ، وليس لديهم خبرة عملية ، والهياكل المتكئين *Les cadres confirmés* الذين اكتسبوا خبرة عملية ، والهياكل الكبار *Les cadres supérieurs* ، الذين يتولون الوظائف الرئيسية ، وهياكل الإدارة *Les cadres de direction* ، الذين يباشرون ، مباشرة ، رئيس المشروع (لوبيايون *Le Bayon* ، فكرة والنظام القانوني الهياكل في المشروع الخاص ، رسالة ، باريس سنة ١٩٧١ ، ص ٩٣ ، وهامش ٧٨) .

(١٠) أنظر مع ذلك إستئناف كولمار *Colmar* (٢١ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٥٢ ، ص ١٠٩ ، الذي سأل وضع تعريف له : « ضابط الهيكل ، في المشروعات ، هو سلطة إعطاء ، أو نقل ، الأوامر لمستخدمين ، أو عمال ، آخرين ، مع تحمل المسؤولية عن أعمالهم » .

(١١) ج . ليون - كان *G. LYON-CAEN* ، الكوادر ، دالوز ١٩٦١ ، فقه ، ص ١١١ وما بعدها ، وحل الخصوص ص ١١٥ نقض فرنسي ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٧٢ ص ١٠٧ ، وأنظر الأحكام المشار إليها في لوبيايون ، المرجع السابق ، ص ٧٠ ، هامش ٧٤٩ مايو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٦٩ ، ص ٧٣٠ ، ١١ يونيو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس ألفبسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٩٢ ، ص ٨١١ ، (أعتمدت هذه الأحكام الأخيرة ، لإضفاء وصف الهيكل ، على قدر الأجر إلى جانب أمارات أخرى) ، وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسي ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ (جازيت دي پاليه ، ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٣ ، ص ١٢٦) التي لم يكتف بارتفاع الأجر ، لإضفاء صفة الهيكل ، مادام الأجير لم تتوفر له سلطة الإدارة ، ولا سلطة حل العملة .

(١٢) نقض فرنسي ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣ ، ص ١٤٣ ، ٢٩ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢١٩ ص ١٢٣ (لم يترف المحكمان بوصف الهيكل ، لمدة اعتبارات منها أن الشهادة التي يحملها غير كافية لإضفاء هذا الوصف عليه) .

(١٣) نقض فرنسي ٢١ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس ألفبسي السابع -

ويعتمد القضاء الفرنسي على أمارات موضوعية ، تقوم على طبيعة المهمة التي يتولاها المستخدم في المشروع ، وتكمن ، وفقاً لبعض الأحكام (١٤) ، في سلطة الأمر (١٥) ، التي يفوضها له صاحب العمل على غيره من المستخدمين ، الذين هم تحت إمرته (١٦) ، وتتمثل في ملاحظتهم أو رقابتهم (١٧) ، وقد تكملها سلطة تأديبية إزاءهم (١٨) . وتتمثل ، وفقاً

= عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٨٣ ، ص ٧٦٧ و ١٥٠ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٥ ، وقرب ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ، ١٩٧٣ ، فهرس تحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣ ، ص ١٤٣

(١٤) نقض فرنسي ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٥ ، ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤١ ، ٣ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٩٧ ، ص ٧٥٧ (أنكر وصف الهيكل لانتهاء سلطة الأمر) ، ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، فهرس تحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٣ ، ص ١٢٦ (أنكر وصف الهيكل لانتهاء سلطة الإدارة والسلطة على العملة) ، ٤ أكتوبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٦١٢

(١٥) Le pouvoir de commandement

(١٦) نقض فرنسي ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ المشار إليه ، ٢٦ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٧٥ ، ص ٨٤٣ ، ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٢٨٥٧ ، ص ٨٦٦ ، ١٠ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ، ١٩٧٢ ، فهرس تحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٤ ، ص ١٠١ ، ٣ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٩٧ ، ص ٧٥٧ (أنكر وصف الهيكل إستناداً إلى إنعدام سلطة الأمر لديه إلى جانب أمارات أخرى) ، ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، فهرس تحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٣ ، ص ١٢٦ (أنكر وصف الهيكل على مستخدم لتجده من سلطة الإدارة وسلطة الأمر على العملة) .

(١٧) نقض فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، رقم ٥٩٣ ، ص ٧٥٧ ، ١٢ يوليو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٢٣٧٣ ، ص ٨٤٣ .

(١٨) لويبون ، المرجع السابق ، ص ٨٤٣ .

لأحكام أخرى (١٩) ، في القنوة على المباحرة في عمله (٢٠) ، وسعة الحرية التي له فيه (٢١) ، - وتظهر ، أحياناً ، في استخدام العملة (٢٢) ، وفصلهم (٢٣) ، أو تلويب المتبرين منهم (٢٤) ، وإبرام العقود (٢٥) ، كاليق (٢٦) ، أو الشراء (٢٧) ، والاتصال بالعملاء (٢٨) ، أو إستقبالهم (٢٩) ، في غيبة صاحب العمل (٣٠) ، والحلول محله في المسائل الفنية (٣٠) ، فضلاً

(١٩) نقض فرنسي ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٧٨ ، ص ٧٦٧ ؛ ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي باليه ١٩٧٤ - ١ م ١٤١ ؛ ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي باليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٥ ؛ وكذلك الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش ٢١ - ٢٥ .

(٢٠) L'initiative

(٢١) نقض فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ المشار إليه ؛ ١٢ يونيو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٧٣ ، ص ٨٤٣ ؛ ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٩٣٨ ، ص ٧٧٥ ؛ نقض فرنسي ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٧٩٧ ، ص ٧٦٨ .

(٢٢) نقض فرنسي ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٧ ، ص ١٨١١ ؛ ٧ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي باليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٥ .

(٢٣) نقض فرنسي ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٣٨ ، ص ٧٧٥ .

(٢٤) نقض فرنسي ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٢٥) نقض فرنسي ١١ يونيو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٢ ، ص ٨١١ .

(٢٦) قرب نقض فرنسي ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٨٧ ، ص ٧٦٧ .

(٢٧) نقض فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٦٧ المشار إليه ؛ ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٢٨) نقض فرنسي ١٨ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩١ ، ص ٨١١ .

(٢٩) نقض فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٣٠) فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ المشار إليه .

عن أعمال الإدارة (٣١) - ، على نحو يقربه من صاحب العمل (٣٢) ،
الذي يفوض إليه سلطاته (٣٣) ، ويميزه عن صفات المستخدمين (٣٤) ،
الذين يقتضون الاستقلال عنه (٣٥) ، ويقتصر دورهم على التنفيذ وحده (٣٦) .
والحقيقة أن صفة المستخدم الكبير ، أو الهيكل ، تقوم على مزيج من هذه
الأمارات ، ولا تكفي ، دائماً ، لإقامتها ، أمانة واحدة (٣٧) . فسلطة
الأمر ، مثلاً ، تعجز وحدها عن تمييز المستخدم الكبير عن رئيس
العمال (٣٨) ، الذي له ، كذلك ، سلطة الأمر على العمال الذين يعملون
تحت إشرافه ، ولكون ، أحياناً ، واسعة ، ويتعين ، للتمييز بينهما ،

(٣١) نقض فرنسي ٢٨ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمس السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٩٥ ، ص ٧٥٧ ؛ ٧ مارس سنة ١٩٦٩ المشار إليه ؛
٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ،
رقم ٩٣٨ ، ص ٧٧٥ ؛ ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ،
رقم ١٦٩٥ ، ص ٨١١ ؛ ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ،
رقم ١٦٩٦ ، ص ٨١١ .

(٣٢) قرب لوبايون ، المراجع السابق ، ص ٨٤ .

(٣٣) نقض فرنسي ١٨ يناير سنة ١٩٦٧ ، ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، ٣٠ أبريل ٧
مايو سنة ١٩٧٥ ، المشار إليها .

(٣٤) أنظر ، كذلك ، أوليه ، ص ٨٢ - ٨٣ .

(٣٥) نقض فرنسي ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمس السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٩٧ ، ص ٧٦٨ ؛ ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت
دي باليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ١٧٠٣ ، ص ٨١١ ؛ ٢٩ مارس
سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم
٢١٩ ، ص ١٢٣ .

(٣٦) نقض فرنسي ٣ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ،
جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٩٧ ، ص ٧٥٧ ؛ ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي
باليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٧٩٦ ، ص ٧٦٨ ؛ ٢٨ مارس سنة
١٩٦٦ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٠ ، ص ٨١١ .
(٣٧) راجع الأحكام المشار إليها سابقاً ، هوامش ١٤ - ٣٣ ؛ وقرب لوبايون ، المراجع
السابق ، ص ٨٧ - ٨٨ .

(٣٨) . *Contre maître* ، لم *L'agent de maîtrise* .

الرجوع إلى أمارات أخرى (٣٩).

وإذا كان قانون العمل ، عادة ، لا يعرف التفرقة بين فئات المستخدمين ، ويأخذ جميعهم ، أساساً ، بنظم واحدة (٤٠) ، فإنه ، مع ذلك ، يميل إلى التلاؤم مع الحالة الحقيقية للخاضعين لأحكامه . وفي هذا ما يفسر اختلاف النظام القانوني لكبار المستخدمين ، من بعض الوجوه ، عن ذلك الذى ينطبق على غيرهم . فالمستخدم الكبير ، أو الهيكل ، يتمتع باستقلال مادي ، وكذلك معنوي ، لا يعرفه المستخدم الصغير عادة ، ولا يكون ، تبعاً لهذا ، في حاجة إلى ذات الحماية التي يوفرها قانون العمل لهذا الأخير . كما أن طابع المعاونة ، الذي يميز مهمة جميع المستخدمين (٤١) ، يتخذ ، بالنسبة لكبارهم ، شكلاً أوضح ، لاتصالهم برئيس المشروع على نحو أوثق . وكل أولئك من شأنه أن يوفر لهم حماية أوفر ، في بعض النواحي ، مما يوفره قانون العمل لسواهم ، ويعبرهم ، في نواح أخرى ، عن الحماية التي يوفرها هذا القانون لغيرهم .

الإستقلال أول ما يميز كبار المستخدمين ، رغم التبعية القانونية التي تثقلهم (٤٢) ، ويتمتعون ، في قيامهم بأعباء وظائفهم ، بقدر من الحرية يختلف حسب طبيعة مراكزهم ، ونوع أعمالهم (٤٣) . والأجر الكبير ، الذي يتقاضاه كل منهم ، ويسمح له بادخار بعضه ، يضاف إليه ، أحياناً ، دخل خاص ، سببه لهم إستقلالاً إقتصادياً ، ويجعل الحماية القانونية للأجر أقل إلحاحاً بالنسبة لهم . فالأجر ، في القانون الفرنسي ، يكون قابلاً

(٣٩) كانالا ، المشروع ، فقرة ٤٣ ؛ وقرب لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٨٥ . وقد أنكرت محكمة النقض الفرنسية حل مساعد رئيس المصنع صفة الهيكل عند خروج رئيسه منه ، لأن مهمة فنية ، بغير سلطة ، ولا إستقلال ، ولا مبادرة (نقض فرنسي ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٩٠) .

(٤٠) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١ ؛ لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٣٩ .

(٤١) ديران ، المرجع السابق ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق ، روست وديران ، فقرة ١٠١ ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢١ .

(٤٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢ ؛ وقرب لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٠٥ .

للحجز عليه فيما زاد على مبلغ معين^(٤٣) ، كما أن التعويض ، عن حادثة العمل ، يتناقص بزيادة الأجر^(٤٤) . وكذلك ، لا يدخل الأجر ، الذي يزيد على قدر معين ، في حساب الضمان الاجتماعي في فرنسا^(٤٥) ، أو التأمينات الاجتماعية عندنا^(٤٦) ، إلا في حدود هذا القدر . ويحظى كبار المستخدمين ، أخيراً ، باستقلال معنوي لا يتوفر ، عادة ، لصغارهم . فتكوينهم العلمي ، ووضعهم الاجتماعي ، يسمح لهم بمناقشة بنود عقد العمل مع رئيس المشروع إبان إبرامه^(٤٧) ، وخبرتهم ، في علاقات العمل ، تمكنهم من الدفاع عن مصالحهم في أثناء سريانه^(٤٨) . فإذا كانت غاية قانون العمل تكمن في الوصاية التي يقينها على الطرف الضعيف في العقد ، فإن كبار المستخدمين يكونون في غنى نسبي عن وصايته . لذلك ، حصر الشارع ، في بلجيكا ، بعض قواعد القانون في عقد الاستخدام^(٤٩) عن يتقاضى ، من المستخدمين ، أجراً كبيراً^(٥٠) . ولا يعترف القضاء

(٤٣) ٧٥٠٠ فرنك ؛ والأجر السنوي الذي لا يزيد على هذا المبلغ يقسم إلى فرائح تكون قابلة للحجز عليها بنسبة مئة تزيد كلما ارتفعت الشريحة (أنظر بروشار BROCHARD ، فقرة ٩٣) . أما القانون المصري ، فقد أخضع الأجور ، أي كان قدرها ، لنظام واحد فيما يتعلق بالحجز عليها (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١١) .

(٤٤) روست وديران ، فقرة ١٠١

(٤٥) ٥٢٨٠ فرنك سنوياً (أو ٥٢٨,٠٠٠ فرنك قديم) ، أنظر روست وديران ،

المرجع السابق .

(٤٦) مادة ١٢٥ / ٦ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٤٧) ريفيرو سالفاني ، ص ٢٦٦ .

(٤٨) ديران وفيلو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢-٢٠ ؛ ديران ، المقال المشار إليه ، فقرة

٧ ، ص ٣١٦ .

(٤٩) قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ الخاص بعقد الاستخدام ، الذي حصر كثيراً من لصومه من المستخدمين الذين تزيد أجورهم على ١٨٠٠٠ فرنك سنوياً ، (أوربون ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣٧) ؛ فيما يخص ، في المادة ١٨/١ منه ، هل يملأن بند عدم المنافسة ، وأحجزه غير مكتوب ، أجازوه ، في الفقرات التالية ، إذا كان الأجر السنوي للمستخدم ، الذي أئتم به ، يزيد على ١٢٠٠٠٠ فرنك (أوربون ، المرجع السابق ، فقرة ٤٥٧) . ولا تطبق ، كذلك ، قواعد تنظيم العمل اليومي ، والأستوى ، على من يشغلون وظائف الإدارة ، أو الثقة ، (أوربون ، المرجع السابق ، فقرة ٩٠٥) .

الفرنسي لكبار المستخدمين بأجر عن ساعات عمل إضافية (٥٠) ، رغم
عمومية قواعد تنظيم العمل في قانونه ، لأن الحرية التي يحظون بها في أداء
عملهم (٥١) ، وعدم تقيدهم بمواعيد عمل محددة (٥٢) ، وإنتفاء خصوصهم
لرقابة في ساعات حضورهم (٥٣) ، يجعل فترة عملهم ، في الحقيقة ، غير

(٥٠) نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٣٦ ،
وتعليق كاربونييه CARBONNIER ، ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي باليه ، الفهرس
الشمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٢٨ ، ص ٧٧٥ ، حتى ولوقام ببعض أعمال
يهد بها عادة إلى مستخدم صغير ، لأنه كان يستطيع إستخدام من يقوم بها ، نقض فرنسي ١٧
فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي باليه ، الفهرس التحليل ، ١٩٧٢ ، جزء ٢ ، عقد العمل ،
رقم ٨٠ ، ص ١١٨ : المستخدم ، الذي له تكييف الهيكل ، والذي لا يلتزم باحترام مواعيد العمل
في المشروع ، ويستمتع بحرية العمل في تنفيذ عمله ، ولا يخضع لرقابة في ساعات حضوره ، التي تبقى غير
محددة ، لا يستطيع المطالبة بأجر عن ساعات إضافية زيادة على أجره الشهري ، ٧ يوليو سنة
١٩٦٧ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الشمسي المشار إليه ، رقم ٩٣٢ ، ص ١٤١٧٧٥ ديسمبر
سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الشمسي المشار إليه ، رقم ٩٣٣ ، ص ٧٧٥ ، ٣
يوليوس سنة ١٩٦٧ ، الفهرس الشمسي المشار إليه ، رقم ٩٣٤ ، ص ٧٧٥ : الهيكل ، ذو الأجر
الشهري ، غير الخاضع لمواعيد عمل محددة ، ويتقاضى أجراً جزافاً زيادة على مزايا معينة مختلفة
لا يستطيع المطالبة بأجر عن ساعات إضافية ، ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي باليه ،
الفهرس الشمسي المشار إليه ، رقم ٩٣٥ ، ص ٧٧٥ . وكثيراً ما يتفق في العقد على ألا حق
للهيكل في أجر عن ساعات إضافية ، فيعمل بهذا الاتفاق (نقض فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ،
جازيت دي باليه ١٩٧٣ - ١ - م ٢٢) ، وقضى ، مع ذلك ، بحق الهيكل الصغير في أجر
الساعات الإضافية عن تجاوز فترة العمل ، الكثير والمتنظم ، الذي تقتضيه الأعمال المجهود
بها إليه (نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الشمسي المشار
إليه ، رقم ٩٣٠ ، ص ٧٧٥ ، وقد أشار الحكم إلى أن الاتفاق الجماعي الواجب لتطبيق حد
الحالات التي يستحق فيها الهيكل أجراً عن تجاوز فترة العمل) ، وقضى ، كذلك ، بحق الهيكل
في الحصول على أجر الساعات الإضافية ، إذا كان أجره متواضعا ، وأدى عملاً يتجاوز ، في
مدته ، الوقت الذي حدد ، على أساسه ، أجره (نقض فرنسي ١٣ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت
دي باليه ، الفهرس التحليل ، ١٩٧١ ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٣ ، ص ١١٧) .
إنما لا يجوز لقاضي الموضوع الحكم للهيكل بأجر عن ساعات عمل إضافية ، تأسيساً على أنه
بطل هذا الأجر قد تنازل ، ضمناً ، عن صفة الهيكل التي تثبت له بمقتضى النصوص التي تنظم
الهيئة (نقض فرنسي ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، ص ٢٥٠) .

(٥١) نقض فرنسي ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ المشار إليه .

(٥٢) نقض فرنسي ٣ يوليو سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

محددة (٥٣) ، أو ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، تجد تلك المزايا مقابلها في التزامهم بأن يخصصوا ، للمصالح التي ينط بهم تحقيقها ، كل الوقت الذي تستلزمه (٥٤) . وأخذ ، عندنا ، في حلول معينة ، بذات الفكرة ، واستثنى « الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل » من نجل قواعد تنظيم العمل ، سواء تعلقت بالحد الأقصى لساعات العمل اليومي أو لساعات الوجود في أمكنة العمل (٥٥) .

ويميز كبار المستعملين ، أيضاً ، وظيف تعاونهم مع رئيس المشروع في مباشرة مهمته المزدوجة ، وهي الإدارة الفنية للمشروع ، وتوجيه نشاط عمله : يقوم رئيس المشروع ، من ناحية ، بتحديد وسائل الإنتاج ، وتنظيم الإدارات المختلفة عنده ، واختيار طرائق مبادلة إنتاجه ، والعمل على الاحتفاظ بعملائه ، بل وزيادة عددهم ، ومن ناحية أخرى ، بإدارة نشاط العملة ، في المشروع ، وتوجيهه ، وإستعمال سلطته التأديبية على من يخالف منهم أوامره (٥٦) . ونقع على كبار المستعملين معاونته في كل أولئك أو في بعضه ، ويشتركون معه ، بتفويض منه ، في مباشرة سلطاته ، بحيث يعتبرون ، بالمعنى الحقيقي للكلمة ، معاونين له (٥٧) ، وإن كانوا يظلون ، في علاقتهم به ، عملة لديه ، لا شركاء معه (٥٨) . ويؤدي هذا الاعتبار إلى ما يبدو متناقضاً : زيادة الحماية القانونية لهم في بعض النواحي ، وفي ذات الوقت ، إضعافها في نواح أخرى :

١ - للاستقرار في الخدمة ، الضروري لجميع العملة (٥٩) ، أهمية

(٥٣) نقض فرنسي ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(٥٤) نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٤٥ المشار إليه .

(٥٥) مادة ٢/١٤٢ عمل ، وأظهر لاحقاً ، فقرة ١٤٥ .

(٥٦) ديران وثيغو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٣ ، روست وديران ، فقرة ١٠١ - ب .

(٥٧) لويبايون ، المرجع السابق ، ص ١٤٠ و ٢٢٧ ، وقارن لوجال ، وهزيت دي لا

جريساي ، المرجع السابق ، ص ٧١ - ٧٢ (ديران في كبار المستعملين وأعضاء Orgbans في المشروع) .

(٥٨) لويبايون ، المرجع السابق ، ص ٩٤ .

(٥٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٣ .

أعظم لكبار المستخدمين^(٦٠) ، ويتعين ، من ثم ، توفيره لهم على وجه أكمل^(٦١) . فأهمية الأعمال التي يعهد بها إليهم ، وطبيعتها ، يجعلهم أكثر ارتباطاً بالمشروع ، كما يجعلان هذا المشروع أمس حاجة إلى معاونتهم^(٦٢) . وعلو تخصصهم ، وارتفاع أجورهم ، يجعلان حصولهم على عمل مناسب أقل يسراً عنه بالنسبة لغيرهم^(٦٣) ، في وقت يؤدي التطور التقني ، وسياسة تفضيل العناصر الشابة ، إلى زيادة الصعوبات ، أمامهم ، في سبيل الحصول عليه^(٦٤) . وإذا كانت الجهود التشريعية قد تمجعت ، منذ البداية ، إلى إقامة الحماية لطوائف العمال الأكثر حاجة إليها ، وهي فئاتهم الدنيا ، فإن كبار المستخدمين قد إنجسوا إلى توفير الحماية لأنفسهم عن طريق حقوقهم الفردية ، أو الاتفاقات الجماعية^(٦٥) . ويسرت رغبة أصحاب الأعمال ، في الاستعانة بـها كل عالية الكفاية ، حصولهم على هذه الحماية ، كما وفرت لهم الأجور الكبيرة^(٦٥) . وإذا كان الشارع ، عندنا ، جعل مهلة الإخطار ، قبل إخفائها في القانون الجديد ، واحدة بالنسبة لجميع المستخدمين ، بحيث تظل رتبة المستخدم عديمة الأثر عليها^(٦٦) ، فإن العادات ، وعلى أثرها الاتفاقات الجماعية ، في فرنسا ، تطلوها ، لكبار المستخدمين ، عن المادة التي قررها القانون لغيرهم^(٦٧) ، وتحدد بثلاثة شهور ، وأحياناً بستة ، أو بمدة أطول^(٦٨) . وبينما توجب العادات منح العامل ، خلال مهلة الإخطار ،

(٦٠) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٠ .

(٦١) قارن وراست وديران ، فقرة ١٠١ - ب .

(٦٢) لوبايون ، المرجع السابق .

(٦٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٩ .

(٦٤) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٤٦ و ٢٦٩ .

(٦٥) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٣٦٣ .

(٦٦) مادة ٧٢ / ١ محل تقديم .

(٦٧) أنظر ، في تحديد مهلة الإخطار في القانون الفرنسي ، وفقاً للتشريعات الحديثة

فيه ، أوليه ، ص ١٤٦ - ١٤٧ .

(٦٨) ديوران ونيكو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٣ - ١ ، لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٣

وما بعدها .

فترة فراغ ، قلدها ، في الغالب ، ساعتين يوميا ، يبحث فيها عن عمل آخر (٦٩) ، فإن الاتفاقات الجماعية تحدد ، في العادة ، هذه الفترة للهيكل ، بنمسين ساعة في الشهر ، يمكن ، بالاتفاق ، أخذها دفعة واحدة ، أو دفعات متعددة (٧٠) . بل كثيراً ما تجيز الاتفاقات الجماعية ، للهيكل ، ترك العمل ، قبل إنتهاء مهلة الإخطار ، دون تعويض ، متى وجد عملاً آخر (٧١) ، حين يلتزم غيره ، حائلاً ، بأن يدفع ، لصاحب العمل ، تعويضاً يساوى أجره خلال المدة الباقية من المهلة (٧٢) . ويتفق القانون المصري ، مع القانون الفرنسي ، في وجوب مراعاة طبيعة العمل ، وجسامة الضرر الذي ينجم عن الفصل ، في تقدير التعويض عنه لضحية التعسف فيه (٧٣) . فيظفر المستخدم الكبير ، تبعاً لهذا ، بتعويض أكبر ، لأن أهمية المركز الذي كان يشغله ظرفاً يجعل ، كما أشرنا ، عثوره على مركز مثله شاقاً عليه (٧٤) . وتوفر الاتفاقات الجماعية ، في فرنسا ، فوق هذا ، الاستقرار لكبار المستخدمين على نحو أوفى ، فتزيد ، لهم ، أسباب وقف العقد على حساب إنفساخه (٧٥) ، من ناحية ، وتقرر ، لمن يسرخ منهم ، لإلغاء الوظيفة أو للوفر ، أولوية في العودة ، من ناحية أخرى ، وكانت تمنحهم ، عند إنتهاء العقد ، حقاً في مكافأة عن مدة الخدمة ، قبل أن تقرّر ، في حدود معينة ، عن طريق التشريع ، لجميع العملة ، أخيراً (٧٥) .

٢ - إنما هذا ، موازياً لهذه الضمانات ، إتجاه مضاد ، يرمى إلى تعرية كبار المستخدمين عن جزء من الحماية القانونية التي تظل غيرهم ،

(٦٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٠ .

(٧٠) لويالون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٧ .

(٧١) لويالون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٧ - ٢٦٨ .

(٧٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٣ .

(٧٣) ديران ، المقال المشار إليه ، ص ٤١٨ .

(٧٤) ديران وثيرو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٣ - ٤١ : ديران ، المرجع السابق .

(٧٥) الأمر المالي الصادر في ١٣ يوليو سنة ١٩٦٧ .

إستناداً إلى موقف رئيس المشروع لزاعمهم ، وإلى شعور بقية العملة بتجاههم .
ف رئيس المشروع ينتظر تضامن كبار المستخدمين معه ، وإن لمجاهم وإياه ،
في مشروعه ، وأن يكونوا ، وهم معاونوه الآقربون ، محل ثقته الكاملة .
وجمهور العملة ، من ناحية أخرى ، لا يرون ، في كبار المستخدمين ،
مجرد أجراء مثلهم ، لأنهم ، كما قلنا ، يمارسون ، لزاعمهم ، سلطات
رئيس المشروع ، ويعتبرونهم ، لهذا ، إمتداداً له (٧٦) . وفي هذا
الاعتبار ذى الوجهين ما يفسر ، من ناحية ، عدااء أصحاب الأعمال ،
في فرنسا ، عقيب الحرب العالمية الثانية ، لتنظيم علاقاتهم بكبار المستخدمين
لديهم عن طريق الاتفاقات الجماعية ، التي كان يثير إبرامها ، في نفوسهم ،
فكرة عدم الثقة ، ويوحى بتوافر الرغبة في التوفيق بين مصالح متعارضة (٧٧) .
وكذلك ما يفسر ، في القانون المصري ، حرمان كبار المستخدمين ، في
المشروعات الخاصة أو العامة ، من حق الانضمام إلى نقابات العمال (٧٨) ،
لأنهم ، نظراً لصلاتهم بأصحاب الأعمال ، يعتبرون ، إزاء بقية العملة ،
ممثلين للأوليين ، ويقوم ، من ثم ، بينهم وبين الآخرين ، ذات التعارض
في المصاحبة الذي يقوم بين أصحاب الأعمال وبينهم (٧٩) . ويؤدي ذلك
الاعتبار المزدوج ، من ناحية أخرى ، إلى إنحسار القواعد الخاصة بتخديم
المتعطلين ، في المشروعات الخاصة ، أو بالتعيين ، في مشروعات القطاع
العام ، عندنا ، عن كبار المستخدمين ، لترك ، حسب الأحوال ،
لصاحب العمل أو للجهة المختصة ، في إختيارهم ، حرية مطلقة (٨٠) .

(٧٦) ديران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٢ ، ص ٣١٨-٣١٩ ؛ ديران ولثير ، جزء
٢ ، فقرة ٤٣-٢ .

(٧٧) فورني Fournis ، الاتفاق الجماعي للمهندسين ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة
١٩٣٩ ، ص ٢٢١ ؛ وكذلك ديران ولثير ، المرجع السابق ؛ ديران ، المقال المشار إليه ، ص
٣١٩ .

(٧٨) مادة ١٩ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، وقرار وزير القوى العاملة رقم ٣٢
لسنة ١٩٧٦ .

(٧٩) أنظر مؤلفنا « الوجيز في قانون العمل » ، القاهرة سنة ١٩٦٠ ، فقرة ٣٦٨ .
(٨٠) مادة ٢٥ ب حل ٤ ومادة ١٢/١٢ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين
في القطاع العام ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٧٨ .

ذلك أن الاعتبار الشخصي ، الذي يبدو ، في المشروع الكبير على الخصوص ،
نافهاً بالنسبة للعامل ، وباهتاً بالنسبة للمستخدم ، يظل محتفظاً بكل أهميته ،
مهما اتسع المشروع ، بالنسبة للمستخدم الكبير ، لصلته الوثيقة برئيس
المشروع ، ولما رسته بعض سلطاته . ومع ذلك ، لم يكن لهذا الاعتبار ، على
أهميته ، أثر على مدة الاختبار ، عندنا في قانون العمل ، الذي حدد
أقصاها ، في كل الأحوال ، بثلاثة شهور (٨١) ، بل وتكرر الشارع ،
لهذا الاعتبار ، تماماً ، في شركات القطاع العام ، حيث يعين كبار
المستخدمين ، الذي يشغلون فيها « الوظائف العليا » ، نهائياً ، ودون فترة
إختبار بالمرة (٨٢) ، ولا يمكن ، من ثم ، التخلص منهم ، ولو بدت
عدم صلاحيتهم شخصياً لوظائفهم . أما في القانون الفرنسي ، فقد روعي ،
بحق ، أن المركز ، الذي يشغله المستخدم الكبير في المشروع ، يدخل في
تقدير رئيسه ، لدى ملاءمته له ، عناصر أخرى ، غير الكفاية المهنية :
ثوقف قدرة المستخدم الكبير ، على القيام بأعباء المهام التي يعهد بها إليه ،
ليس على شهادته العلمية فقط ، أو على كفاءته المهنية فحسب ، بل
كذلك ، وعلى وجه الخصوص ، على عناصر شخصية بحتة ، صحية ،
نفسية ، وذهنية . ولهذا ، تُحدد ، في الاتفاقات الجماعية ، مدة الاختبار ،
عادة ، للهيكل ، بثلاثة شهور ، وللهياكل الكبار ، أحياناً ، بستة شهور ،
حين أنها شهر واحد لبقية العملة (٨٣) .

وكبار المستخدمين ، زيادة على ذلك كله ، أكثر تأثراً بسلطة صاحب
العمل في إدارة مشروعه ، من ناحية ، وبسلطته في تقدير صلاحية العملة
لديه للمهام التي يعهد بها إليهم ، من ناحية أخرى ، لأن هذه السلطة ،
أوتقك ، إذا كانت ، قانوناً ، ذات قوام واحد ، على جميع الأجراء في
المشروع ، فإن طبيعة العمل ، الذي يؤديه كبار مستخدميه ، يجعلها ، فعلاً ،
أشد وطأة عليهم ، عنها بالنسبة لغيرهم ، الذين لا يملكون سلطة الأمر

(٨١) مادة ٣١ صل ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٨٢ .

(٨٢) مادة ١٨ / ١ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(٨٣) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٥ - ٢٦٨ .

على الآخرين ، ولا المبادرة في العمل ، وتقتصر مهمتهم ، في المشروع ، على التنفيذ ، بعيداً عن رئيسه .

- يعترف القضاء ، كما سئرى (٨٤) ، لرئيس المشروع بسلطة مطلقة في تنظيمه ، وفي إعادة تنظيمه ، على الوجه الذي يراه محققاً لمصلحه . إنما يظهر أثر هذه السلطة على كبار المستخدمين ، كما أشرنا ، أكثر من ظهوره على غيرهم . فكثيراً ما يؤدي إدماج إدارة في أخرى ، أو فصل إدارة عن أخرى ، أو إعادة تنظيم إدارة ، إلى الاستغناء ، في هذه الإدارة أو تلك ، عن بعض الهياكل (٨٥) . كما أن المستخدم الكبير أكثر عرضة لتعديل بنود عقده ، الذي قد تفرضه الضرورات الفنية ، أو الاقتصادية ، أو التنظيمية (٨٦) ، ويحيز عدم قبولها لرئيس المشروع أن يفصله (٨٧) .

- ويعترف القضاء ، كذلك ، لرئيس المشروع ، كما سئرى (٨٨) ، بسلطة مطلقة في تقدير كفاية العملة ، ومدى صلاحية كل منهم للمهمة التي عهد بها إليه ، تظهر ، في مواجهة كبار المستخدمين ، أكثر من ظهورها على صغارهم ، إذ يدخل ، في تقدير صلاحيتهم ، كما قدمنا ، عناصر شخصية متعددة ، فضلاً عن العناصر الموضوعية التي تتعلق بكفائتهم المهنية ، حين أن تقدير هذه الصلاحية ، بالنسبة لبقية العملة ، تقتصر على هذه العناصر الأخيرة وحدها .

وأخيراً ، إذا كان إفشاء الأسرار الصناعية أو التجارية ، والرشوة ، جنحتان بالنسبة لجميع العملة ، فإن كبار المستخدمين ، بحكم موقعهم في المشروع وطبيعة أعمالهم فيه ، هم الأكثر تعرضاً لها (٨٩) . كما أن الالتزام

(٨٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٠ .

(٨٥) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٦٧ .

(٨٦) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٦٦ .

(٨٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٨٨) أنظر لاحقاً ، فقرتي ٤٠ و ٣٠١ .

(٨٩) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٧٩ وما بعدها .

بالإخلاص لصاحب العمل ، إذا كان ينشأ ، كما سنرى (٩٠) ، عن عقد العمل ، على عاتق كل عامل ، فإنه يبدو أكثر صرامة في مواجهة كبار المستخمين ، نظراً لثقة رئيس المشروع الكاملة فيهم ، والآثار السيئة التي تنجم عن إخلالهم به (٩١) . ويتعين عليهم ، على الخصوص ، أن يقرعوا لعملهم في المشروع ، ويمتنعوا عن العمل ، ولو بغير أجر ، خارجه (٩١) ، وبالأولى عن القيام بأية منافسة له (٩٢) . وفي النهاية ، تفرض عليهم السلطات ، التي يمارسونها في المشروع بتفويض من رئيسه ، ومسئوليتهم عن انتظام سيره ، إستقامة كاملة في خارجه ، والإمتناع ، في حياتهم الخاصة ، عن كل عمل من شأنه الإضرار به (٩٣) .

٢٤ - التكيف القانوني للمشروع ، تعداد : يقرب البعض ، في الفقه ، بين المشروع والمحل التجاري (١) . ولكنه تقرب لا يقوى على التحليل . فالمشروع ، كما قلنا (٢) ، يضم عناصر إنسانية ، هي العملة ، إلى جانب عناصره المادية ، التي تختلف حسب طبيعته ، حين أن المحل التجاري (٣) مجموعة أموال معنوية ومادية (٤) ، ولا يضم سواها ، ويفتقر ، من ثم ، إلى العناصر البشرية ، كذلك التي يتضمنها المشروع (٥) ، ويتجه تطوره

(٩٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٩١) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٨٤ .

(٩٢) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٨٨ وما بعدها .

إلى

فقرة ٢٤ :

(١) بيكار . PICARD ، مجموعة أعمال جمعية A . كاييتان H. CHAPTANT ، جزء

٣ ، سنة ١٩٤٧ ، ص ١٦٢ (مشار إليه في ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ١١٣ ، ص

٣٤٧ ، هامش ٢) .

(٢) راجع سابقاً ، فترق ١٥ و ١٧ .

(٣) Fonds de commerce

(٤) الدكتور حسن شفيق ، الوسيط في القانون التجاري المصري ، الطبعة الثانية ، جزء

أول ، فقرة ٣٢٩ ؛ ريبير RIPERT ، الوجيز في القانون التجاري ، ج٢ ١٩٤٨ ، فقرة

٤٤٦ .

(٥) آمل ولا جاريد ، المرجع السابق ، جزء أول ، فقرة ٢٠٥ . جوفريه - JAUFFRET -

الحديث إلى إحكام صلتها بعناصره المادية^(٩) . ولا يمكن ، دعماً لذلك التقريب ، تشبيه الزبانة ، باعتبارها عنصراً في المحل التجاري ، بالعملة ، بحسبانهم عنصراً في المشروع ، للقول باتحاد عناصرهما الأساسية ، لأن ما يعتبر عنصراً في المحل التجاري ليس الزبانة ، ولكن قيمتها المالية^(٧) ، ويظل ، من ثم ، رغم وجودها ، مفتقراً إلى العنصر الإنسانية التي يتميز بها المشروع عنه ، وأعطته ، إلى جانب الوجه الاقتصادي ، الذي يثبت عادة له^(٨) ، وجهاً إيجابياً جعله إحدى مسائل قانون العمل .

ويختلف المشروع ، في قوامه ، عن الجمعية ، التي ينحصر الغرض منها ، لزماً ، في غير الحصول على أرباح مادية^(٩) ، من ناحية ، وتقوم العلاقات ، بين الأعضاء ، في داخلها ، على أساس المساواة التامة^(١٠) ، من ناحية أخرى .

ولا يمكن ، كما زعم البعض ، اعتبار شركة المساهمة أصدق تعبير قانوني عن فكرة المشروع^(١١) ، لأن فروقاً جوهرية تفصل ، حقيقة ، بين المشروع والشركة ، أياً كان الشكل القانوني الذي تتخذه . فمن ناحية ، إذا كان المشروع يتفق ، عادة^(١٢) ، مع الشركة في الغرض

حتى لدولة في قانون المشروع ، المجلة الدولية للقانون المقارن ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٥٦٦ ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٣٥ .

(٩) ديكاكس ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٥ .

(٧) كاتالا ، المرجع السابق .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ١٥ .

(٩) أفكر مؤلفنا في دروس في مقدمة الدراسات القانونية ، الطبعة الثانية ، فقرة ٣١٤ .

(١٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٣٩ .

(١١) لاجارد **LA GARDE** ، من شركة المساهمة إلى المشروع العام ، في « القانون الخاص في منتصف القرن العشرين » ، مجموعة دراسات مهداة إلى ج . ريبير **G. RIBERT** ، جزء ٢ ، ص ٢٩٦ وما بعدها ، وهل الخصوص ص ٢٩٦ ؛ تروغو **TRUCHY** ، تصديره مؤلف هام ، أشكال المشروع ، المرجع المشار إليه ، ص ٧ .

(١٢) لأن المشروع ، في مناه الواسع المتعارف به في قانون العمل ، قد لا يقصد به تحقيق أرباح مادية ، فالجمعية التي تستخدم عمالاً ، لها في قانون العمل ، تكييف المشروع (راجع سابقاً ، فقرة ١٧ ؛ وأنظر ، كذلك ، كابريلاك وج . ليون - كان ، فقرة ٣٠٩ - أ - ٤)

منه ، فإنه ، مع هذا ، يختلف عنها في أن تحقيق الأرباح هو للغرض الوحيد للشركة ، حين يقوم ، للمشروع ، إلى جانبه ، أغراض أخرى : غرض إجتماعي حيال عمله ، بتوفير مستوى مناسب لعيشهم ، وإزاء الجماعة بأسرها بما أنيط به من خدمة عامة (١٣) . ومن ناحية أخرى ، إذا كان المشروع يماثل ، كذلك ، الشركة في الوسائل إلى غرضه : تجمع أفراد ، يقدم كل منهم حصة من مال أو عمل ، فإن قوام هذه الوسائل يختلف ، إختلافاً بيناً ، في كل منهما عن الآخر . ذلك أن نية المشاركة (١٤) ، - ومعناها تضافر الجهود لاقتسام الأرباح والخسائر (١٥) - ، تجمع بين الشركاء ، وتقيم المساواة بينهم ، حين أن المشروع لا يمكن فيه نية المشاركة ، إذ يحصل العملة على أجور ثابتة ، ولا يفتسمون الخسارة (١٦) ، وإن كانوا ، أحياناً يتحملونها ، وهو ، لهذا ، جماعة متدرجة (١٧) ، تنفي المساواة بين أفرادها ، ويخضعون ، جميعاً ، لرئيس واحد (١٨) . كما أن مصالح الشركاء ، على تعددهم ، متجانسة ، لا تختلف إحداها عن الأخرى . وهذا التجانس لا يتوافر ، في المشروع ، بين مصلحة العمل

وكالات ، المشروع ، فقرات ٦٩ و ١٣٠ و ١٣٧ . على أن هذه الحالة ، في الحقيقة ، استثنائية ، والمشروع ، عادة ، ذو غرض إقتصادي .

(١٣) ديباكس ، المربع السابق ، لفقرة ٣٢٣ ، وفقرات ٢٩١ وما بعدها ؛ وأنظر ديران DURAND ، الوظائف العامة للمشروع الخاص ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٢٤٦ وما بعدها ؛ مارتان MARTIN ، الخطة العامة في النشاط الخاص ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٢ ، ص ٢٤٦ وما بعدها ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٤٣١ وما بعدها .

(١٤) L'affectio societatis

(١٥) أنظر آمل HAMMEL ، نية المشاركة ، المجلة الفصلية لقانون المثل ، سنة ١٩٢٥ ، ص ٧٦١ وما بعدها .

(١٦) أنظر ، في الفروق بين المشروع والشركة ، ديباكس ، المربع السابق ، فقرات ٣٢٣ وما بعدها ؛ وكالات ، المشروع ، فقرات ١٣٦ و ١٣٧ ؛ ديباكس ، معهم ذلك . المربع السابق ، أرقام ١٥ - ١٩ .

(١٧) Communauté hiérarchique

(١٨) رويس ، الأدب القانوني للرأسمالية الجديدة ، المربع السابق ، فقرة ٤٢٤ .

ومصلحة رأس المال ، حيث يقوم التعارض ، على الأقل جزئياً ، بين أحدهما^(١٩) . وبهذه على تنظيم المشروع ، تبعاً لهذا ، فكرة التوازن بين المصالح المتعارضة . ولا يصلح ، من ثم ، نظام الشركة^(٢٠) ، الذى يقوم على تحقيق التوازن بين مصالح متجانسة ، لإقامة التوازن بين المصالح المتنافرة^(٢١) . ولا يتغير الوضع ، ولو لإشترك العملة ، بقدر معلوم ، فى إدارة الشركة^(٢٢) ، أو حصلوا ، قانوناً أو إتفاقاً ، على حصة من أرباحها^(٢٣) ، لأن المساهمة فى الإدارة ، أو الاشتراك فى الربح ، لا يرفع عن العملة علاقة التبعية الناشئة عن عقد العمل ، ولا يجعل منهم أطرافاً فى عقد الشركة ، الذى يقوم ، كما قلنا ، على المساواة بين الشركاء أياً كان التفاوت فى أهمية حصصهم^(٢٤) .

بعد هذا ، يتنازع الفقه ، فى التكييف القانونى للمشروع ، نظريتان : نظرية تقليدية ، تتأسس على فقه المذاهب الفردية ، وتنكر ، فى الحقيقة ، وجوده القانونى ، ونظرية حديثة ، ترى فيه منظمة ، لها ، فى الجماعة ، حياتها الخاصة^(٢٥) .

(١٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٣٦ .

(٢٠) قارن أوان **HOUIN** ، إدارة المشروعات العامة وطرق القانون التجارى ، مجل (Archives) فلسفة القانون ، سنة ١٩٥٢ ، ص ٧٩ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٩٢ .

(٢١) أنظر لاحقاً ، فقرات ٦٠ وما بعدها .

(٢٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٦٥ وما بعدها .

(٢٣) كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٣٦ - ١٣٧ .

(٢٤) أنظر فى التكييف القانونى للمشروع : ريبير ، الأوجه القانونية لرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرات ١٢٠ وما بعدها ؛ ديباكس ، المرجع السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٣٠ وما بعدها ؛ بران **BRUN** ، علاقة المشروع ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢-١-١٧١٩ ؛ لامبريسيفر **LAMBERT-FAIVRE** ، المشروع وأشكاله القانونية ، المجلة الفصلية لقانون التجارى ، سنة ١٩٦٨ ، ص ٩٠٧ وما بعدها ؛ فرانشيللى **FRANCISCHIELLI** ، الفكرة القانونية للمشروع فى إيطاليا ، المجلة الفصلية لقانون التجارى ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٥٧٥ وما بعدها ؛ كاليولاك **CALIELLYNCK** ، الإصلاح الإجتماعى للمشروع ، دالوز ، ١٩٦٨ ، قه ، ص ١ وما بعدها ؛ ديراث ونجوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٣٥ وما بعدها ؛

٢٥ - التكييف القانوني للمشروع : النظرية التقليدية : ليس

للمشروع ، في النظرية التقليدية ، وليدة فقه المذاهب الفردية ، ذاتية قانونية ، ولا يمدو أن يكون حقيقة إجتماعية لا تنقل إلى نطاق القانون^(١) ، لأن العمل ، في النظرية الاقتصادية للمشروع ، عنصر في الإنتاج لا يختلف عن بقية عناصره^(٢) . وإنعسكت النظرية على تصوير القانون له . فظل المشروع ، في النظرية القانونية ، خلال حقبة طويلة ، مستترا تحت نظام الملكية^(٣) : للمقاول ، - فرد أو شركة - ، الذي أقام المشروع ، حق الملكية على العقار الذي يحويه^(٤) ، والمنقولات الكائنة فيه . أدوات

سوربان ولير ، جزء ٢ ، فقرات ١١٤ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٣ - ٨١ وما بعدها ؛ كامبلاتك وج . ليون - كان ، فقرات ٣١٢ وما بعدها ؛ جالييه ، ص ١٩٠ وما بعدها ؛ ريفيرو وسالتييه ، ص ٩١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٢١ وما بعدها ؛ ديباكس DESPAX ، معجم دالوز ، القانون الاجتامي ، جزء أول ، المشروع ، أرقام ١٢ وما بعدها ، ص ٧٧٥ وما بعدها ؛ لوجيال LEGAL ، بريت دي لاجريسيه BRETEN DE LA GRESSAYE ، السلطة التأديبية في المنظمات الخاصة ، ص ٦٢-٧٥ ؛ وأنظر ، كذلك ، أببليه ARBILLY ، قانون المشروع ، سنة ١٩٦٣ ، بلوش - ليه بلوش BLOCH-LAINE ، من أجل إصلاح المشروع ، سنة ١٩٦٣ .

فقرة ٢٥ :

(١) أنظر ، في عرض هذا التصور ، ريفيرو ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرات ١٢٠ وما بعدها ، ويبرنن النقيض ، بعد ذلك ، الخطوط الرئيسية لتطور المشروع في اتجاه مخالف لفقه التقليدي ، وأخيراً ، بهذا ، الأسس الأولى ، للنظرية الحديثة ، وهي نظرية المنظمة (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦) ، وكذلك بريت دي لاجريسيه BRETEN DE LA GRESSAYE ، التصورات القانونية للمشروع ، مجلة القانون الاجتامي ، سنة ١٩٣٩ ، ص ٢ - ٣ ، وجونو GOUNOT ، مبدأ سلطان الإرادة في القانون الخاص الفرنسي ، رسالة ، ديجون DIJON سنة ١٩١٢ ، ص ٢٨٩ - ٢٩٠ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠١ ؛ وكذلك ملاحظات فريدل FRIEDL ، تقرير في التوبة الدولية من قانون المشروع والقانون الاجتامي ، مجلة الدولية للقانون المقارن ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٥٥٧ وما بعدها .

(٣) ويبرنن ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٠ .

(٤) ولا يتغير الوضع القانوني ، بداية ، لو كان المقاول مستأجراً للعقار لا يقيم فيه مشروعه ، وليس مالكا له .

أو مواد ، فيصبح مالكا للإنتاج الذي يستخدم كل أولئك في الحصول عليه . ويكون ، بالأولى ، من يشتري بقصد البيع مالكا لما يشتريه . فاستعمال حق الملكية ، كما نظم في المجموعة المدنية ، يحيط ، على هذا الوجه ، بنشاط المفاوض في كل صورته (٥) . وإذا كان في حاجة إلى خدمات الآخرين ، عمال أو مستخدمين ، صغار أو كبار ، فإنه يلجأ إلى العقد ، نظاماً وضعه القانون تحت إمرته ، ليسد كل حاجته إليهم . وتقوم علاقته بهم ، مهما كثروا ، على عديد من عقود العمل الفردية ، التي تربطه ، بكل منهم ، برابطة مستقلة عن روا بط بقيتهم (٦) ، بحيث يتوافر لديه عقود عمل متراسة ، أحدها بجانب الآخر ، دون أية رابطة بينها ، يرم كل منها ، ويفسر ، وينفذ ، كما لو كان قائماً وحده . فيكون عماله ، كعماله ، كل منهم مستقل عن الآخر ، ولا صلة له به (٧) .

فالعمال ، في هذا التصوير ، يدخلون ، بمقتضى عقود العمل ، في خدمة المشروع ، ويخضعون لرئيسه ، في مقابل أجور محددة ، لا تتحمل مخاطر إستغلاله ، ولا صلة لها بنتيجته . وهكذا يظل العمالة خارج المشروع ، ليكونوا رعيته (٨) ، ولا يندمجون فيه ليصبحوا مواطنيه (٩) .

يقوم المشروع ، إذن ، في ظل الرأسمالية الحرة ، على النظام الملكية ونظرية العقد ، ملكية أدوات الإنتاج ، وعقود عمل مع العاملين عليها : ينحول حق الملكية ، للمفاوض ، سيادة مطلقة على بقعة معينة ، كما يهيئ له عقد العمل الحصول على العمال اللازمين له . فيصير ، دون منازع ، مالكا لما ينتجه أولئك تحت إدارته ، بمقتضى حق ملكيته على الآلات الصناعية والمواد الأولية . فتؤدى قواعد القانون ، على هذا النحو ، إلى وضع

(٥) ديبير ، المرجع السابق .

(٦) جرونر ، المرجع السابق ؛ ديبير ، المرجع السابق .

(٧) ج . ليون - كان ، فقرتا ٢٩١ و ٢٩٢ ؛ أوليه ، ص ٩٧ - ٩٨ .

(٨) ديبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ .

(٩) قرب كامير لاندك وج . ليون - كان ، فقرة ٣١٤ .

« العمل » في خدمة وأس المال (١٠) ، بمنحه « الرأسمال » ملكية الاستغلال وحق إدارته ، وتبعاً لهذا ، جميع الربح الذي يحققه ، لأنه لا يعلو أن يكون ثماراً لحق ملكيته . أليس « المالك الشيء الحق في كل ثماره » ، وفقاً لعبارة المادة ٨٠٤ من المجموعة المدنية (١١) ؟ . فرأس المال « الذي يتحمل مخاطر المشروع » ، له أن يستأثر بنجى ثماره (١٢) . ولذلك ، لم ير بعض الفقهاء (١٣) ، في المشروع ، سوى مجموعة أموال (١٤) ، ولكنها مجموعة واقعية ، أو فعلية (١٥) ، وليست مجموعة قانونية (١٦) ، - تفترض وجود ديون تثقلها وحدها دون بقية أموال مالكيها (١٧) - ، لا يمكن ، نظراً لبداً وحدة الزمة المسالية ، التسليم بها دون نص في القانون (١٨) .

على أن هذه الفكرة لاتصلح تكييفاً للمشروع ، لقصورها عن الإحاطة بحقيقته . فليس المشروع مجرد تجميع لأموال ، ليكون فقط خلية اقتصادية ، بل هو ، كذلك ، خلية إجتماعية ، واتحاد الخليتين هو الذي يكونه (١٩) . ولذلك ، وجد ، في الفقه ، من يغفل الأموال ، في تعريف المشروع ، ولا يرى فيه سوى مجموعة أشخاص : أصحاب رؤوس الأموال ، المديرين ، والعملة (٢٠) .

-
- (١٠) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٧ : وأنظر كذلك كاميرلاك وج . ليون - كان ، المرجع السابق ، وبريت دي لا جريسي ، المقال المشار إليه .
 (١١) أنظر مؤلفنا ، والرجيز في الحقوق المدنية الأصلية ، ، فقرة ٢٧ .
 (١٢) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٣ .
 (١٣) ديوان وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٣٠ .
 (١٤) Universalité .
 (١٥) Universalité de fait .
 (١٦) Universalité juridique .
 (١٧) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢١ .
 (١٨) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ٧٨ .
 (١٩) ديكاكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ١٣ .
 (٢٠) آمل ولا جارد ، موسوعة القانون التجاري ، المرجع السابق ، جزء أول ، فقرة ٢٠٨ . ويستعان ، في رأينا ، إلى أن الأموال تقع تحت تصرفه الإلبيان الحقيقي أو الرأسمالية ، -

٢٦ - التكييف القانوني للمشروع : النظرية الحديثة (نظرية المنظمة) :

على أن الفقه الحديث لم يقطع ، في تكييف المشروع ، بهذا التصوير ، الذي أملاه فقه المذاهب الفردية ^(١) ، ورآه قاصراً عن الإحاطة بحقيقته الأوضاع في نظم الإنتاج الحديثة ، بإغفاله حقيقة هامة ، هي أن إجتمع العملة ، من كل فئة ، - عمال ومستخدمين وفنيين وهياكل - ، ليس فقط وليد عديد من عقود العمل ، متراس بعضها بجانب الآخر ، لينشئ كل منها رابطة قانونية ، لاعلاقة لها بالآخرى ، بل نتيجة تصرفات تجمعها وحدة الهدف ، لأنها ، جميعاً ، قامت لتحقيق غرض واحد : إستغلال معين ، يستلزم إجتمع قوى بشرية متنوعة ، ويمثل ، من ثم ، مجموع جهودهم ، في سبيله ، حصّة تشبه ، في تكوين المشروع ، حصّة رأس المال ^(٢) ، وتتحمل ، لإزائه ، تبعاً لا تقل جن تبعته . ذلك ، لأن صاحب العمل ، إذا كان قد ألقى بأمواله في المشروع ، فإن العملة قد وقفوا عليه حياتهم ، بل وحياة أسرهم ، لاعتمادهم عليه ، كلية ، في الحصول على رزقهم ^(٣) . ويعتبر إجتمع هذه القوى البشرية ، المتنوعة ، للإنتاج ، في شتى أنواعه ، ضرورة حتمية . فكما أن النحلة الواحدة لا تنشئ خلية ، والعاذف المنفرد لا يكون فرقة موسيقية ، فكذلك العامل الواحد لا يكون مشروعاً صناعياً ، أو تجارياً ، أو زراعياً ، ذا أهمية ^(٤) . « فإلى جانب العقود ، التي يتدخل العمال أطرافاً فيها ، توجد منظمة عضوية يصحبون أعضاء فيها : أعضاء متضامنون ، حيث يجعلهم

سوى إما أن تكون حقوقاً عينية يستغلها صاحبها ، وإما حقوقاً شخصية يستغلها ، بناء على مقدم مالكها ، وكل متأثره هذه الأموال ، هو : كل يعتبر المشروع شخصاً اعتبارياً يجوز أن يستعمل عليها الحقوق العينية أو الشخصية ٢ .

فقرة ٣٦ :

(١) أنظر ، في هذا الفقه ، مؤلفنا « دروس في نظرية القاعدة القانونية » الطبعة الثانية ،

سنة ١٩٦٨ ، فقرة ٦ .

(٢) ويبر ، الأوجه القانونية للأعمال الحديثة ، المراجع السابق ، فقرة ١٢٠ .

(٣) لوجال وبريت دي لاجر يساي ، السلطة التأديبية في المنظمات الخاصة ، المراجع السابق ،

ص ٦٢ .

(٤) جولي ، الرسالة المختار لها ، ص ٢٨٩ - ٢٩٠ .

تعاونهم الإيجابي ، والواعي ، في العمل الجماعي ، وخضوعهم لنظام واحد ، شركاء حقيقيين » (٤) . وهكذا يصبح المشروع ، أمام القانون ، وحدة إجتماعية (٥) ، كما هو ، في علم الاقتصاد ، وحدة إقتصادية (٦) ، ويكون ، بروح التضامن التي يفرسها في نفوس أعضائه ، جماعة طبيعية ، ولدتها بينهم المشاركة في العمل إلى هدف واحد (٧) .

لذلك ، ظهرت ، في الفقه الحديث (٨) ، لتكييف المشروع ، - بعد أن عجزت النظم القانونية ، في الفقه التقليدي ، عن مسايرة التقدم الذي تحقق في الفكر الاجتماعي - ، نظرية المنظمة (٩) ، التي إنكرها فقهاء القانون العام (١٠) لتفسير بعض نظم : المنظمة (١١) هي مجموعة

(٥) Unité sociale

(٦) Unité économique

(٧) روبرت ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٤ .

(٨) ديربان وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٩ ، ورواست وديران ، فقرة ٩٥ ، روبرت ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٩ ، لوجال ورويت دي لا جريسي ، المرجع السابق ، ص ٦٥ وما بعدها ، أمل ولا جارد ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٦ ، ص ٢٥٨-٢٥٩ ، ديلاكس ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣٧ ، تريبار **TREILLARD** ، النظرية الدولية للمشروع ونهجية التأمينات ، المجلة الفصلية لقانون التجارى ، سنة ١٩٥٣ ، ص ٦٠٥ وما بعدها ، وحل الخصوص فقرات ١٩ وما بعدها ، ريت دي لا جريسي ، التصور القانوني للمشروع ، المقال المشار إليه ، ص ٢ وما بعدها ؛ جوسنس **GOUBENS** ، العقد والمنظمة في علاقات العمل ، مجموعة أعمال مؤتمر جامعة لييج **Liège** (بلجيكا) ، ٢٤ و ٢٥ أبريل سنة ١٩٦١ ، ص ١٩٧ وما بعدها ، حيث يعرض الكاتب نظرية المنظمة ويقارن بينها وبين فكرة العقد في علاقات العمل . وقد قال قديما ، بهذه الفكرة - جرونوف رسالته ، المشار إليها ، ص ٢٩٠ - ٢٩١ .

(٩) La théorie de l'institution

(١٠) هورير **HAURIO** ، مبادئ القانون العام ، سنة ١٩١٩ ، ص ١٠٨ - ١٢٤ .

رينار **RENARD** ، نظرية المنظمة ، سنة ١٩٣٠ .

(١١) **Institution** . ويمكن تعريفها ، في معناها العام ، بأنها « فكرة هيكلية تعيش وتستمر في وسط اجتماعي معين » ، أو ، حل وجه التصيد ، « جماعة منظمة في داخلها تصد الأنشطة الفردية المختلفة في فكرة رئيسية ، وتخضع ، لتحقيقها ، سلطة ، ولقرارات إجتماعية » (بريلو **PRELOT** ، نظرية المؤسسة والفن القانوني ، مشار إليه في جوسنس ، التقرير المشار إليه ، ص ١٩٨ ، هامش ١) .

وقد فعلنا اصطلاح « المنظمة » ، لتصور عن الكلمة الفرنسية ، عن اصطلاح المؤسسة ، لأنه

أشخاص يلتفتون حول غاية معينة ، ويعملون معاً على تحقيقها عن طريق تنظيم دائم . وتعتبر هذه الغاية علاقة إجتماعية تربطهم ، لأن إرادتهم تتجه معاً إليها . وهى ، كذلك ، مصلحة مشتركة بينهم ، إذ لولا اتجاه إرادة كل منهم إلى تحقيقها لما اتفوا ، جميعاً ، حولها . وأخيراً ، تجعل لها روح الجماعة ، التى تضم أفرادها ، حياة متميزة عن حياة كل منهم ، وتظل ، من ثم ، باقية رغم تغيرهم ، بخروج بعضهم منها ، ودخول غيرهم فيها (١٢) . ذلك أن نشاط المشروع ، فى نظم الانتاج الحديثة ، إذا كان يفترض قيام علاقات فردية بين صاحبه وكل عامل لديه ، إلا أن قيامها لا يستغرق كل الصلات بينهما ، إذ تقف فكرة المشروع حقيقة إقتصادية ، وإجتماعية ، بل ، وذلى بعض الخلود ، قانونية ، تنصهر فيها تلك العلاقات الفردية . فالإنتاج الكبير ، الذى يميز العصر الحديث ، يفترض عملاً اجتماعياً للعمال ، لأن التخصص فى العمل يحتم تعاوناً بين القائمين به فى مختلف فئاتهم ، من ناحية ، وبين العمل ورأس المال ، من ناحية أخرى ، وبين الإدارة والأيدى العاملة ، أخيراً ، على نحو يؤدي إلى قيام تضامن وثيق بين جميع العناصر فى المشروع ، فأخطاء صاحب العمل فى الإدارة تهدد العمال فى مورد رزقهم ، وتهاون العمال فى تنفيذ التزاماتهم ، أو مغالاتهم فى مطالبهم ، يهدد صاحب العمل فى أمواله . وتظهر ، بهذا كله ، الروح المشتركة التى تجعل من المشروع مجتمعاً صغيراً ، يتأسس على تعاون كل

سألى له ، فى القانون ، مكان أخرى ، أسندنا فى المادة ٦٩ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ، بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة ، ، ويقابلها بالفرنسية *Fondation* ، والآخر تطلقه الة الجارية على « النظم » حين يقال المؤسسات القانونية ، أو السامية ، أو الاقتصادية ، ويقابلها بالفرنسية ، وفقاً لتفسير البش *Institution — chose* ، لغيرها مما سماه *Institution — personne* وهو النظمه بالمعنى الذى تصدناه فى المتن (أنظر جونس ، المرجع السابق) .

(١٢) أنظر لوجال وبريت دى لا جرسى ، السلطة التأديبية فى المنظمات الخاصة ، المرجع السابق ، ص ٢١ وما بعدها ، وكذلك المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٧ .

أعضائه ، ويكون البيئة الحقيقية لعلاقات العمل ، بل ولفانون العمل برمته (١٣) .

وهكذا يبدو المشروع ، في هذا الفقه ، جماعة مهياة لغاية معينة ، وتتجلى ، من ثم ، فيها مظاهر المنظمة ، على نحو يقر بها معه البعض من الأسرة أو من الدولة (١٤) . فالورشة الصغيرة ، التي يديرها ذو الحرفة ، تذكرهم بالأسرة ، حين أن المشروع الكبير ، في نظرهم ، يشبه الجماعة السياسية (١٥) . فهو ، في كل الأحوال ، « كيان جماعي واحد ، له أجهزته المتناسقة ، والمتوازنة ، ويعيش حياة خاصة ومستقلة » (١٥) .

ولما كانت كل مثل جماعية (١٦) تؤدي إلى انحسار نظرية العقد ، الذي يقوم على الفلسفة الفردية ، ويوحى بالتنازع بين المصالح (١٧) ، فإن نظرية المنظمة ، التي ظهرت في الفقه الفرنسي ، تقترب من نظرية علاقة العمل (١٨) ، الألمانية الناشئة (١٩) ، التي نبذ أنصارها الفكرة الرومانية في « عقد إجارة الأشخاص » ، مصدرًا لتنظيم العلاقات بين صاحب العمل والعامل ، لأن عقد العمل ، عندهم ، لوروده على نشاط الإنسان ، يتصل بشخص أحد طرفيه ، وينشئ ، من ثم ، علاقات إنسانية لا يمكن إخضاعها لنظرية العقد ، التي وضعت ، في المجموعة المدنية ، لتنظيم الروابط المالية ، كتلك الناشئة عن البيع أو إجارة الأشياء (٢٠) . ويعتبر المشروع ، وفقاً لهم ، جماعة حية ، تُنظم الحياة بين أفرادها على نسق الحياة في الجماعة السياسية .

(١٣) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٥ ، وأنظر كذلك رواست وديران ، فقرة

١٠٤ .

(١٤) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٩ .

(١٥) جوتو ، المرجع السابق ، ص ٢٩٠ - ٢٩١ .

(١٦) *Idiologie communautaire* .

(١٧) ديران وجوتو ، جزء ٢ ، فقرة ١١٧ .

(١٨) *La théorie de la relation de travail* .

(١٩) أنظر ، في عرض هذه النظرية ، ديران وجوتو ، جزء ٢ ، فقرات ١١٥ وما بعدها .

وفي التعريب بينها وبين النظرية المنظمة ، فقرة ١١٩ .

(٢٠) ديران وجوتو ، جزء ٢ ، فقرة ١١٦ .

وكما عجزت نظرية العقد عن تفسير علاقة الدولة بالرعية ، فإنها تعجز ، كذلك ، عن تنظيم العلاقات داخل المشروع ، الذى تُحدد المراكز القانونية ، فى داخله ، وفقاً لنظام يحقق الخير للجماعة المهنية بأسرها (٢١) . وينطبق ، من ثم ، على كل عامل ، بدخوله فيه ، ولو كان دخوله بناء على عقد باطل ، أو بقر عقد أصلاً ، لأنه ، فى كل الأحوال ، يصبح ، بانضمامه إليه ، عضواً فى هذا المجتمع الصغير ، وتخضع للقانون الذى ينظم الحياة فى داخله (٢١) . بل إن عقد العمل ، ولو قام صحيحاً ، لا ينشئ علاقة العمل ، بل هو ينمى ، فى الحقيقة ، أمامها ، لتنشأ هذه العلاقة بواقعة مستقلة عنه ، ولاحقة على إبرامه : الدخول فى المشروع ، أو ، وفقاً لتعبيرهم ، فى الجماعة المهنية (٢١) ، حين لا يعدو عقد العمل ، الذى يتعونه بالاستخدام (٢٢) ، أن يكون شرطاً لأخذ طرفيه بنظم قانونية مستقلة عنه ، ومصدرها القانون ، أو اللائحة ، أو الاتفاق الجماعى ، أو إرادة صاحب العمل ، متمثلة فى لائحة العمل (٢٣) .

٢٧ - تقدير نظرية المنظمة ، رأينا الخاص : لقيت نظرية المنظمة اعتراض فقهاء اليسار ، الذين رأوا فيها ، فضلاً عن الغموض الذى يشوبها ، وجعلها عصبية على التعريف الدقيق ، دعوة إلى التصوف (١) ، تؤدي ، بالمصلحة المشتركة التى تدعى وجودها ، إلى إخماد تيار التنازع بين الطبقات ، ودفع العمال إلى نسيان مصالحهم الحقيقية . وقد كانت النظرية تبدو ، عندهم ، مفهومة ، لو كان المشروع يسخر لخدمة أهداف أخرى غير المصلحة الخاصة لرئيسه . ولكن الحقيقة هى أن المشروع «شئ» مملوك لصاحب رأس المال ، غير ذى أغراض مستقلة عنه ، وليس ، البتة ، مشاركة ، سوية ، بين رأس المال والعمل . ويروى أن الأخطل بنظرية

(٢١) ديران وغيره ، المرجع السابق ، فقرة ١١٧ ، وأنظر كذلك فقرة ١١٨ .

(٢٢) Embauchage .

(٢٣) سل ، ص ١٧٣ .

المنظمة ، في علاقات العمل ، يؤدي إلى تعرية العامل عن الحماية التي يوفرها له العقد ، بالدور الذي يهمل به إلى الإرادة الفردية في تكوين العلاقات القانونية ، وبالإحترام الذي يوفره للشخصية الإنسانية ، حين أن المنظمة تضع العامل في مجموعة تابعة لرئيس واحد لم يكن لها دور في إختياره ، ونادوا ، في عودة جد غربية منهم ، إلى تعاليم الفقه الفردي ، بأن المشروع ليس سوى مجموعة عقود العمل الفردية (٢) .

وتعرضت النظرية ، كذلك ، لنقد الفقه التقليدي : لازال رجاله يرون ، في عقد العمل الفردي ، الإطار الأساسي الذي يندرج التنظيم القانوني لعلاقات العمل في داخله (٣) . وإذا كانوا يعترفون بالتضامن ، بين رئيس المشروع وعلمته ، وقتاً تعصف بهم الأزمات ، فإنهم ينكرونه حين يتجسم الرخاء في تراكم الأرباح لدى رئيس المشروع وحده ، وتظهر المفارقة ، في المشروع ، بين أرباحه وأجور علمته (٤) ، ويغنى ، حين توزيع الربح ، التضامن الذي كان قائماً بينهما إبان تحقيقه . والمشروع ، كما لاحظوا ، لم يظفر ، حتى الآن ، باعتراف القانون الوضعي . فليست له شخصية اعتبارية (٥) . بل ولا يعتبر ، كما أشرنا (٦) ، مجموعة قانونية . فالأموال الضرورية له ، عقارية أو منقولة ، والحقوق والديون الناتجة عن إستغلاله ، تدخل في حصة صاحبه ، مختلفة ببقية أمواله (٦) . ويضيفون أن ، في نطاق التنظيم القانوني لسير المشروع ، رغم القيود العديدة التي وُردت على مبيعات رئيسه في إدارته ، يظهر إتحاد المشروع مع شخص رئيسه (٧) ، - الذي يظل ، دون منازع ، سيداً له - ،

(٢) ج . ليون - G. LYON-CAEN ، الموجز في قانون العمل والشأن الإجتماعي ، سنة ١٩٥٥ ، فقرة ٢٩١ .

(٣) بران وجالان ، مقدمة ، ص ٩ .

(٤) كاميل لانك ، مقدمة للعمل ، فقرة ١٢ ، وكاميل لانك وج . ليون - كان ، فقرة ٤ (١٣) ، زيفيرو ديالكاتيه ، ص ٩٢-٩٣ .

(٥) أنظر ديباكس ، المرجع السابق ، ص ٣٧ ، وما يعقبها .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤ .

(٧) كاميل لانك ، حقه العمل ، ص ١٨ ، في الفقه الوفي حكن ذلك ، وهوالة -

وخضوع علاقاته بالعملة ، أساساً ، للعقد الذى أبرمه مع كل منهم ، ولا يرد ، على حقه فى إنهاءه ، سوى قيد التعسف الذى يرد على كل الحقوق غيره^(٨) . كما أن لائحة العمل ، التى تعتبر قانون المشروع ، إذا كان يستقل بوضعها رئيسه ، فإن محكمة النقض الفرنسية لازالت تعترف لها بأساس عقلى^(٩) لم تستطع القيود التشريعية ، على سلطته فى وضعها ، أن تغيره . وكذلك السلطة التأديبية ليست ، فى مذهب القضاء الفرنسى^(١٠) ، سوى وسيلة تسمح لصاحب العمل باتخاذ مايعتبره ضرورياً لسير مشروعه ، وتجد مصدرها فى عقد العمل ، بالتبعية التى يفرضها على العامل ، لتكون جزاء إخلاله بالالتزامات الناشئة عنه على عاتقه^(١١) . وأخيراً ، إدارة المشروع ، لصاحب العمل فيها ، كما سنرى^(١٢) ، سلطة تقديرية مطلقة ، سواء تعلقت بتنظيم المشروع ، أو بإعادة تنظيمه ، أو بتعديل ، أو تغيير ، رسائل الإنتاج فيه ، أو بتوسيع ، أو تضيق ، دائرة نشاطه ، أو بانهاء الاستغلال وإغلاقه ، بحيث تقلل مسؤولية صاحب العمل ، فى كل أولئك ، فى نطاق الالتزامات الناشئة عن عقد العمل^(١٣) .

= التدليل على استقلال المشروع من المآل الذى يملكه ، ديباكس ، المرجع السابق ، ص ٣٦ وما بعدها .

(٨) يتفق هذا مع أحكام القانون الفرنسى قبل قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، ولكنه لم يمد منطقاً مع القيود التى أوردتها هذا القانون الأخير على حق تسريح العامل (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٣) .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٤ ، والأحكام المشار إليها هوامش ٢٤ - ٢٨ .

(١٠) أنظر كاميرلانك ، عقد العمل ، لفرق ١٢ و ٢١ ؛ وسوان SOINNE ، التحليل القانونى للائحة الداخلية للمشروع ، رسالة ، باريس سنة ١٩٧٠ ، ص ٣ .

(١١) كاميرلانك ، عقد العمل ، ص ٢١ ، وأنظر نقض فرنسى ٢٩ مارس سنة ١٩٦٠ (مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٠ - ٢ - ١١٧٧٦) ، وتعليق C. G. ، الذى أجاز ، لصاحب العمل ، أن يترك إجراءات التأديب ، المنصوص عليها فى لائحة العمل ، أوفى الاتفاق الجماعى ، ويرفع ، للقضاء ، دعوى نسخ عقد العمل كلياً إثر الله العامل .

(١٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٥ .

(١٣) كاميرلانك ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، كذلك ، جردول ، فقرة ٢ .

ولا يعتبر هذا الأخير، كما يذهب أنصار نظرية المنظمة^(١٤) مديراً للمشروع ، يتمتع بسلطات وظيفية^(١٥) ، يقدم الحساب عنها إلى عملته ، أو يخضع ، في ممارستها ، لرقابة القضاة^(١٦) . وينتهي الفقه التقليدي إلى أن العملة ليست لهم ، في المشروع ، هيئة تنظم استخدامهم به ، وتضمن إقرارهم فيه ، وتضع النظام الذي يخضعون له ، وتراقب إدارته ، أو توزع الربح الناتج عنه ، بحيث لا يعتبر العامل عضواً في المشروع ، أو جزءاً منه ، ولكنه يقع في حملته^(١٧) .

ويقتضى الفصل في هذا الخلاف ، ترجيح إحدى النظريتين على الأخرى ، تحديد ما بينهما من فروق أساسية : تقوم المنظمة بتسيق جماعي للعلاقات ، أو الأوضاع ، القانونية ، التي تنشأ داخل جماعة منظمة ، يتناظر ، بطبيعته ، مع التنظيم الخاص للعلاقات الفردية ، كل على حدة ، الذي يختلف ، مراعاة لخصوصياتها ، لكل حالة عما يوضع منها لحالة أخرى . وتتضمن المنظمة ، لهذا ، سلطة قادرة على وضع قواعد عامة ، تفرض على أفراد الجماعة ، وعلى تعديل هذه القواعد وفق الضرورات المتغيرة للحياة المشتركة . أما العقد ، فهو نظام حياة القانون لترتيب الحقوق والالتزامات ، وعهد إلى طرفيه ، داخل إطار النظام العام ، تحديد مضمونه ، طبقاً لمبدأ سلطان الإرادة ، على الوجه الذي يريدان ، ولا يجوز لأحدهما ، دون رضا الآخر ، تعديل آثاره ، بعد أن أصبحت ، بإيرامه ، بمثابة القانون بينهما .

وإذا كانت فكرة المنظمة تتعارض ، على هذا الوجه ، في قوامها ، مع نظرية العقد ، فإنها تختلف ، كذلك ، عنها في روحها . هـ فالأولى

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦ .

(١٥) Pouvoirs fonctionnels .

(١٦) أنظر ، مع ذلك ، في القيود التي ترد ، على هذه السلطة ، في القانون الفرنسي ، وفقاً لقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، لاحقاً ، فقرة ٢٨٣ .

(١٧) كاميرون لانك ، عقد العمل ، ص ٢٢ ، وكامبل لانك وج . ليون - كان ، فقرة ٣١٤ .

غائية (١٨) ، ووظيفية (١٩) ، - دون أن تزيل ، بالضرورة ، عمل الإيرادات الفردية التي تساهم في العلاقات الجماعية - ، تضع ، في المقام الأول ، الإرادة المشتركة ، أو ، على وجه أكثر دقة ، الفكرة الرئيسية التي يولدها جماع ، أو تفاعل ، الإيرادات الفردية ؛ التي تخضع لها الموارد البشرية ، والمادية ، وأوجه النشاط المختلفة للجماعة » (٢٠) . أما الثانية ، فهي ذات طابع إرادي ، لا تأخذ في إعتبارها سوى الأمر الذي كان مصدراً للعلاقة القانونية ، وهو تطابق الإرادتين ، لتستند إليه الآثار القانونية ، وتميل ، من ثم ، إلى إعلاء شأن الإرادة الفردية (٢١) .

فتحت أى نظام ، المنظمة أو العقد ، تقع علاقات العمل ؟ إذا طرحنا الفروض ، ثانوية الأهمية ، التي تتخذ فيها هذه العلاقات شكل روابط شخصية بين صاحب العمل والعامل ، كذلك التي توجد بين المخلوم وخادمه ، أو بين الحيرفي وعامله أو عماله ، لنقتصر على المشروع غير الصغير ، وجدنا أن علاقات العمل لا يمكن تناولها فردياً ، كل حالة منها على حدة ، لأنها ليست ، في الحقيقة ، سوى عناصر مجموعة واحدة : المشروع .

الحق ، إذن ، في جانب نظرية المنظمة ، إذا يظهر ، من تحليل المشروع ، الذي قدمناه (٢١) ، توافر جميع عناصر المنظمة فيه : جماعة منظمة ، تتضافر الجهود ، في داخلها ، لتحقيق غاية معينة ، وتقوم ، على رأسها ، سلطة عليا ، تملك القدرة على وضع قواعد عامة ، ملزمة لجميع أفرادها ، أو لبعض فئاتهم ، وتعديلها على هدى الظروف المتغيرة ، من ناحية ، وعلى إصدار قرارات فردية لمن تشاء منهم ، تتخذ صورة الأمر ، أو التسي ، أو الإذن ، من ناحية أخرى ، وعلى توقيع الجزاء على من يخالف تلك القواعد العامة ، أو يعصى هذه القرارات الفردية .

• Finaliste (١٨)

• Fonctionnelle (١٩)

(٢٠) جوسنس ، التقرير المشار إليه ، ص ١٩٩ .

(٢١) راجع سابقا ، لفقرة ١٧ .

ويقرب وضع العملة ، في المشروع الكبير على الخصوص ، من وضع موظفي ، وعمال ، السلطات العامة : تتحدد مراكزهم القانونية طبقاً لقواعد عامة ، يمكن تغييرها بالإرادة المفردة ، على نقيض العلاقات العقدية . وإذا كان للإرادة الفردية دور في نظرية المنظمة ، فإنه ، مع هذا ، جد مختلف عن دورها في نطاق العقد : بينما تحدد الإرادة الفردية ، في نظرية العقد ، مضمون الوضع القانوني الناشئ عنه ، لا تعدو ، في نظرية المنظمة ، وهي ، في هذا ، كمنظورية علاقه العمل (٢٢) ، أن تكون شرطاً يؤدي إلى إخضاع الوضع الفردي لنظام حُدد ، مقدماً ، مضمونه بإرادة واحدة .

إعترض ، على هذا الرأي ، بأن فكرة المنظمة تفترض ، حتماً ، فصلاً عن التضامن بين أفرادها ، الشعور بهذا التضامن في نفوسهم ، وعلى الخصوص إعتقادهم بأنهم يكونون جماعة واحدة ، حين أن التضامن ، داخل المشروع ، بين العمال وأصحاب رؤوس الأموال ، - الذي يظهر كما أشرنا ، في أوقات المحن ، وينتهي في فترات الرخاء - ، يزعزعه تعارض المصالح بين العمل ورأس المال . وشعور الطرفين بهذا التعارض أقوى من إحساسهما بذلك التضامن . وينتهي ، بالذات ، إعتقادهما بأنهما يكونان جماعة واحدة (٢٣) . يُرد ، على هذا الاعتراض ، بأن المنظمة فكرة إجتماعية ، أكثر منها قانونية ، ويمكن ، لقيامها ، جماعة متدرجة ، تلتف حول غرض واحد تسعى إلى تحقيقه (٢٤) ، ويتعين ، لتحديده ، الوقوف عند الغرض المباشر ، الذي يكون ، في الغالب ، إنتاج مبلغ ، أو تقديم خدمة ، وإغفال الأغراض غير المباشرة للعمل أو رأس المال . ولأزال بجهور الفقهاء ، في بلجيكا ، يتمسك ، بتفسير المشروع ، على هدى فكرة العقد : تتأسس علاقات العمل ، في المشروع ، بالسلطات التي تتمتع لصاحب العمل ، - وعلى الخصوص حقه في تغيير ظروف

(٢٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨ .

(٢٣) رينير وسانتييه ، ص ٩٣ .

(٢٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤٢ .

العمل فيه بارادته المنفردة ، وإشتراك العملة معه في إدارته في الدول التي
تعترف لهم به - ، على الاتفاق عليها ، صراحة أو ضمناً ، في عقد العمل ،
أو على فرضها ، قانوناً ، على طرفيه ، بحيث يعتبر كل أولئك آثاراً عقدية ،
إذ يميلها العقد ، أو يفرضها القانون بإبرامه (٢٥) .

والصفة الصناعية لهذا التفسير واضحة . وهو ، بعد ، تفسير يعجز عن
الإفصاح عن حقيقة المشروع ، الذي لا يمكن ، على الإطلاق ، رده إلى
مجموعة علاقات عمل فردية ، متراسة إحداها إلى جانب الأخرى . وإذا
كان وجود العقود ، في المشروع ، أمراً لاشك فيه ، فإنها تعتبر ،
بالنسبة له ، طرقات قانونية يصل بها إلى تحقيق غايته ، أو ، في عبارة وجيزة ،
بمجرد وسائل تسخر لخدمته ، ولا يمكن أن تتحد ، أو تتلمج ، فيه ، لأنها
تفترض ، مقدماً ، وجوده ، ولأن قيام المشروع مبني لإبرام عقود العمل
المختلفة ، وغايته هي التي تصنف أنواعه ، وتنسق بينها ، على نحو يجعل
منها مجموعة متسجمة . فضلاً عن أن فكرة العقد تفترض إشتراك كل
عامل في وضع النظام القانوني الذي يخضع له ، داخل المشروع ، مجموع
عملته ، وهو لإفراض لا أثر للحقيقة فيه . هل يمكن ، حقيقة ، أن ينسب
إلى كل عامل في المشروع ، إنصراف إرادته إلى إدراج بنود ، في عقده ،
تنظم الأوضاع الفردية المختلفة في داخله ؟ أو أن تفترض رضاه ، مقدماً ،
بالتغييرات التي يدخلها رئيس المشروع على سير العمل فيه ؟ الحقيقة أن
العامل يتحمل أثر هذه التغييرات ، التي يجيز القانون ، لرئيس المشروع ،
إدخالها على ظروف العمل في داخله . فالعامل ، على خلاف ما يؤكد
أنصار التصوير العقدي ، لا يساهم في وضع النظام ، وسير العمل ، في
المشروع ، بقدر ما يقبل ضمناً حددت ، مقدماً ، عناصره ، دون دخل
لإرادته (٢٦) :

نخلص ، مما قدمناه ، إلى أن فكرة العقد تعجز عن الإحاطة بخصائص

(٢٥) أنظر جونس ، للتقرير المشار إليه ، ص ٢٠٤ .

(٢٦) جونس ، المرجع السابق ، ص ٢٠٤ - ٢٠٥ .

النظام القانوني لعلاقات العمل ، كما تقتصر عن تفسير مميزاته ، وأن فكرة المنظمة ، في هذا النطاق ، أكثر إستجابة للأوضاع القانونية ، وإتفاقاً مع حقائق الحياة .

على أن نظرية المنظمة تصطدم بعدم إعراف القانون بها مصدراً عاماً للحقوق والالتزامات ، وتظهر المفارقة واضحة بين التنظيم القانوني ووقائع الحياة (٢٧) : نظرية العقد ، وهي التي تحظى بإعتراف القانون ، تعجز عن تفسير علاقات العمل ، حين أن فكرة المنظمة ، وهي التي لا يعترف بها القانون ، قادرة على تفسيرها . وتظل ، إلى حين إعراف الشارع بها ، عاجزة عن تقديم التكييف القانوني للمشروع (٢٨) .

إنما لا تقتصر مهمة التمييز ، بين العقد والمنظمة ، على تفسير علاقات العمل القائمة ، بل يتسع دوره إلى التأثير في الاتجاه الذي ينبغي أن يسير فيه تطور هذه العلاقات مستقبلاً ، لتظهر له أهمية عملية بالغة . ذلك أن العقد والمنظمة ليستا مجرد فكرتين ، أو نظريتين ، لتفسير ظواهر إجتماعية ، أو قانونية ، معينة ، ولكنهما تعتبران ، على الخصوص ، فكرتين ، أو نظريتين ، تهدفان إلى التأثير على تلك الظواهر ، أو الوقائع ، ودفعها إلى الاتجاه الذي يتفق مع المثل التي تقصد الجماعة تحقيقها . ولذلك ، فلاختيار بين الفكرتين ، ينبغي أن يتحدد ، لاعلى أساس المفاضلة بين نظامين مختلفين لتفسير علاقات العمل في الوقت الحاضر ، بل على أساس الترجيح بين سياستين تشريعتين للتنظيم الذي يقرر لعلاقات العمل مستقبلاً (٢٩) .

فإذا وقفنا عند هذه النقطة الأخيرة ، وجدنا أن نظرية المنظمة ، - التي رأيناها أصديق تفسيراً لعلاقات العمل ، في الوقت الحاضر - ، هي ، بعينها ، الكفيلة ، وحدها ، بتنفيذ السياسة التشريعية ، الواجب إتباعها ، في نطاق تلك العلاقات ، لتحقيق المثل العليا التي تستهدفها الجماعة : نظرية المنظمة تجعل ، من المشروع ، لا مجرد وسيلة لتحقيق الأرباح

(٢٧) قرب كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤١

(٢٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤٢ .

(٢٩) جوسنس ، التقرير المشار إليه ، ص ٢٠٧ .

لأصحاب رأس المال فيه ، بل « جماعة عمل » (٣٠) ، ليعتبر ، بتجاوزاً لمهمته الإنتاجية ، مزيجاً من جهود ، أو أنشطة ، إنسانية مختلفة ، توازن ، وتنسّق ، للوصول إلى الغاية المشتركة ، وكذلك ، بل ، وعلى الخصوص ، لتحقيق مطامع كل المساهمين فيه ، في جو يسوده العدل والكرامة . وهذا يؤدي إلى توليق ، وتنسيق ، الروابط القائمة في المشروع ، وتقوية حقوق ، والتزامات ، كل المشتركين فيه :

- يعترف ، لرئيس المشروع ، بالسلطات اللازمة لحسن سيره ، وتفرض عليه القيود التي تنبع عن الغاية منها ، وهي ، أساساً ، ليست لإشباع مصالح رئيسه ، بل لتحقيق هدف المشروع ، باعتباره « جماعة عمل » . وهذه ، في الحقيقة ، الميزة الرئيسية لنظرية المنظمة : وضع السلطة ، في المشروع ، داخل إطارها الصحيح . فهي ليست ميزة شخصية لمن يستعملها ، بل وظيفة في خدمة الجماعة .

- لا يعتبر العامل مجرد مؤجر لخدماته ، بل عضواً في الجماعة ، يشترك في حياة المشروع ، ويساهم في تحقيق مهمته ، ويحمل ، بهذه الصفة ، نصيبه في المسؤولية عن العدل الجماعي ، كما يفيد من المزايا المادية والمعنوية التي تنتج عنه ، إلى جانب إلزامه ببذل المعاونة الضرورية للمشروع الذي يضمه ، .

فتؤدي نظرية المنظمة ، على هذا النحو ، إلى تهيئة ديموقراطية السلطة : لما كانت السلطة لم تعد ميزة شخصية ، وصارت أداة ، أو وسيلة ، لخدمة « جماعة العمل » ، التي يكوّنها المشروع ، تعين ، - في جو الحرية الذي تهيئه الدولة الحديثة ، ومبدأ سلطان الإرادة الذي قرره - ، ألا تتركز هذه السلطة في يدى رئيس المشروع ، ويجب توزيعها على أعضاء الجماعة ، أو ، على الأقل ، إخضاعها لرقابتهم ، عن طريق إشراك نواب عنهم في اتخاذ القرارات ، أو رقابة الأجهزة الجماعية . وهكذا ، يترتب على فكرة المنظمة ، مع وضع السلطة في مكانها الصحيح ، تنظيم الوسائل التي تضمن بقائها في حدودها الطبيعية (٣١) .

بهذا يبين خطئ الزعم بأن نظرية المنظمة تؤدي إلى زيادة سلطة صاحب العمل ، حين يرتب على الأخذ بفكرة العقد حماية العامل والمحافظة على حقوقه : يتأسس العقد ، خلافاً للمنظمة ، على فكرة المساواة بين طرفيه ، ولا يكون ، من ثم ، لصاحب العمل سلطة على العامل إلا بقبوله لها . جلى أن هذا النظر يتجاهل حقائق الحياة ، إذ ليس لإرادة العامل ، في إبرام العقد ، سوى دور ضئيل ، يقتصر على قبول ما يعرض عليه ، إن لم يشأ رفضه ، حين أن لإرادته ، وفقاً لفكرة المنظمة ، في التصوير ، الديمقراطية ، للمشروع ، الذى ساد في الشرائع الحديثة ، دور في إدارته (٣١) ، يتسع بتقدم الفكر الإجتماعى . وإذا كان قد نودى ، أحياناً ، بفكرة المنظمة ، لتقوية سلطة صاحب العمل ، فإن هذا النداء يستند إلى تصوير «أوتوقراطى» للفكرة ، لا يتفق مع طبيعتها ، ولا مع تطبيقاتها في القانون المعاصر (٣٢) .

لقد وقع بخصوص نظرية المنظمة في خطأ بالغ حين اعتقدوا أنها تنشئ السلطة ، حين أنها تقتصر على وضع نظام لها داخل الجماعة . ذلك أن السلطة حقيقة إجتماعية ، لابد قائمة في المشروع ، أيما كان تصويره ، أو النظام القانونى الذى يخضع له . فلا يبقى ، إذن ، سوى تحديد هذه السلطة ، وإحاطة استعمالها بالضمانات الضرورية لحماية العملة . وتوفير هذه الضمانات أكثر يسراً في نظرية المنظمة ، بإجراءات التدخل لإرادات العملة ، عن طريق ممثلهم ، التى تميز المنظمة ، عنه في نظرية العقد ، التى تكون لتدخل الإرادات ، وفقاً لها ، بطريقة فردية . فاتحاد الإرادات لا يوفر فقط الفاعلية للعمل الجماعى ، بل يساعد أيضاً ، عن طريق نظرية النيابة ، على حماية المصالح الفردية في مواجهة السلطة العليا في المنظمة (٣٣) . فضلاً عما تضمنه نظرية المنظمة ، كما قلنا ، على سلطة رئيس المشروع من قيد الغاية ، وهى مصلحة المشروع ، وتفقد مشروعيتها إذا انحرف بها عن هذه الغاية .

٣١- (٣١) أنظر لاحقاً ، فترات ٦٠ وما بعدها .
٣٢- (٣٢) جوسنس ، المرجع السابق ، ص ٢١٠ - ٢١١ .

٢٨ - خلاصة : النتائج التي ترتب على نظرية المنظمة ، تطور المشروع في تكوينه وفي غايته : لما كان المشروع ، في تصويره الحديث ، منظمة تجمع ، تحت إدارة واحدة ، عناصر الإنتاج المختلفة التي تتصافر معاً لتحقيق غايته^(١) ، فإنه لا يمكن لأحدها أن يبتلع الآخر ، أو يستأثر بالوجود القانوني دونه ، كمرأس المال ، الذي يستقل ، في الفقه التقليدي ، به وحده ، بل يقوم فيه العمل إلى جانبه ، ولا يظل ، كما كان وفقاً له ، خارجاً عنه ، ينحصر على هامشه^(٢) . وبعد أن كان غرض المشروع ، في ظل الرأسمالية الحرة ، يكمن في تحديد ربح غير محدود لرئيسه ، تبعاً لاتحاد إدارة المشروع مع حق ملكيته ، الذي يهدف ، ككل الحقوق ، لمصلحة صاحبه وحده ، فإن غاية المشروع ، في الفقه الإجتماعي ، تُظهر ، في وضوح ، الوظيفة الإجتماعية لحق الملكية ، التي ، رغم الجدل الذي ثار حولها في الفقه^(٣) ، تصبح بمنحى من النقد حين تتجمع ، داخل المشروع ، قوى متعددة لتحقيق غاية واحدة ، لأن هذه الغاية ، التي أوضحنا أهميتها البالغة فيه^(٤) ، لا يمكن أن تكون سوى « الخير العام »^(٥) ، لجميع من يتعاونون على تحقيقها^(٦) . فلا تفقد غاية المشروع في تحقيق الربح ، إلى أقصى الحدود ، لفائدة رأس المال المستثمر فيه ، بل تتضمن ، كذلك ، وبالقدر ذاته ، توفير وسائل العيش الكريم للقائمين بالعمل داخله ، ولأفراد أسرهم معهم ، بحيث يهدف المشروع إلى رعاية مصلحة العمل ، بجانب تحقيق فائدة رأس المال ، وإلا فقد حكمة وجوده^(٧) . وتصبح مهمة رئيس المشروع غير

فقرة ٢٨ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥ .

(٢) قريب دييبر ، المرجع السابق ، فقرتي ١٢٧ و ١٢٦ .

(٣) دييبر ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٦ ، ص ٢٧٣ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٢ .

(٥) *Le bien commun* .

(٦) بريت دي لاجريسي ، المقال المشار إليه ، ص ٣ - ٤ : دييبر ، المرجع السابق ،

فقرة ١٢٦ ، ص ٢٧٤ : ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٧ - ٣ .

(٧) دييبر ، المرجع السابق ، فقرتا ١٢٦ و ١٤٠ : ديران وچوسو ، المرجع السابق ،

بريت دي لاجريسي ، المقال المشار إليه ، ص ٤ .

محصورة في تمثيل رأس المال ، بل لتسع لتثقل جميع العناصر المستخدمة فيه ، ومن بينها العمل بداهة ، ويتعين توجيهها إلى تحقيق المصلحة الجماعية (٨) ، لأن المشروع ، كما قلنا (٩) ، منظمة جماعية ، يجد فيها ، على السواء ، العمل مكانه إلى جانب رأس المال ، ولم يعد ، كما كان في ظل الرأسمالية الحرة ، موضوعاً تحت إمرته ، مسخراً لمصلحته ، بل صار يقف إلى جانبه ، متعاوناً معه في تحقيق الغاية الجماعية ، التي لا غنى لأحدهما ، في تحقيقها ، عن الآخر ، وهي الاستغلال الذي قصد ، بالمشروع ، إنشاؤه (١٠) . وإستطاع البعض ، في الفقه (١١) ، التعبير عن هذا التطور ، باستمارة إصطلاحات من علم السياسة ، القول بأن العمال ، بعد أن كانوا رعية (١٢) للمشروع ، قد أصبحوا مواطنين فيه (١٣) .

ويترب ، على هذا التصوير ، نتائج بالغة الأهمية ، أشرنا إلى بعضها (١٤) ، تناقض تلك التي يملها فقه المذاهب الفردية : قيام حق العمال في العمل داخل المشروع ، أو ، في عبارة مساوية ، حق البقاء فيه ، عبر عنه البعض (١٥) « بملكية الوظيفة » (١٦) ، من ناحية ، وحق في مشاركة رئيس المشروع في إدارته ، من ناحية أخرى ، وحق في إقتسام الربح معه ، أخيراً (١٧) .

(٨) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٠ .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٢ .

(١٠) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ ، ص ٢٩٥ - ٢٩٦ .

(١١) فريدريك نومان Friedrich Naumann مشار إليه في ديوانت وجوسو ، جز ١

أول ، ص ٤٢٢ ، هامش ٢ .

(١٢) *Subjects* .

(١٣) *Citoyens* .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٧ .

(١٥) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٧ .

(١٦) *La propriété de l'emploi* .

(١٧) قرب ملاحظات آل HAMEL في التقديم للتوة الدولية في القانون الخامس والقانون

الاجتماعي (١٣ - ١٥ مايو سنة ١٩٥٤) ، المجلة الدولية لقانون المقارن ، السنة ٦ ، ص

٤٣٣ وما بعدها ، القسم الثاني في قانون المشروع والقانون الاجتماعي ، ص ٥٥٤ - ٥٥٧

وكذلك ملاحظات فريدل FREIDEL في تقريره في ذات التوة ، ص ٥٥٩ - ٥٦٠ .

وإذا كان القانون ، كما قدمنا ، لم يعترف بفكرة المنظمة مصدراً عاماً للروابط القانونية ، فإن تطوره في اتجاه نتائجها الجوهرية ، وإن كان يبدو بطيئاً ، فإنه ، مع هذا ، مؤكد ، ومطرد ، نتيجة تطور الفكر نحو « الديمقراطية » الصناعية (١٨) ، أو الاقتصادية (١٩) ، بعد أن بانت مطالب التصوير التقليدي للمشروع ، وعلاقة رأس المال بالعمل في داخله . فلم يعد مقبولاً عقلاً ، أو عدلاً ، أن يظل العملة ، — الذين يقدمون ، إلى المشروع ، قواهم العضلية ، أو جهودهم الذهنية ، أحياناً طيلة حياتهم ، ويوؤن بالتعطل إذا ذبل المشروع أو أغلق — ، مجرد بائعين لسعة ، هي ساعات عملهم ، مقابل أجور ثابتة ، لا تتغير بربح المشروع أو خسارته ، ويظلون خارج المشروع ، غير ذوي حقوق في أية رقابة على إدارته ، حين أن المندخرين ، أو المضاربين ، — الذين لم يقدموا ، للمشروع ، سوى جزء من أموالهم ، قد يكون ضئيلاً ، أحياناً لفترة قصيرة ، وليست لديهم ، في العادة ، فكرة واضحة عن إنتاجه ، أو أمكنة منشأته الرئيسية — ، يعتبرون شركاء فيه ، ومن ثم ، أسياداً له (٢٠) .

فنشأت ، داخل المشروع ، إلى جانب علاقة العمل الفردية بين رئيسه وكل عامل فيه ، علاقات جماعية بين رئيسه وجميعهم . فعمله ، تمثل في إشرافهم في إدارة المشروع ، في أوصاف مختلف حسب قانون كل دولة (٢١) ، من ناحية ، ولم يعد العملة بمخزول عن ربح المشروع (٢٢) ، بل وأصبح لهم ، في القانون الفرنسي ، نصيب معلوم في نمائه (٢٣) ، من ناحية أخرى . وضُيقت ، أخيراً ، طرائق لإنهاء عقد العمل ، تحقيقاً لاستقرار العامل في المشروع ، في إنتاج الاعتراف له

(١٨) Démocratie industrielle

(١٩) Démocratie économique ؛ أنظر ريفيرو وبالاتيه ، ص ١٤٢ .

(٢٠) جام ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .

(٢١) أنظر لاحقاً ، فقرات ٦٠ وما بعدها .

(٢٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٦٥ وما بعدها .

(٢٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٦٨ .

ملكية الوظيفة : تقرر بقاء عقد العمل ، رغم تغير رئيس المشروع ، أيّا كان سببه ، واستمراره مع خلفه (٢٤) ، على تقيض المبادئ العامة في الاستخلاف على آثار العقود (٢٥) ، وعلق حق رئيس المشروع في تسريح العامل ، بعد أن كان مطلقاً ، على قيام مبرر حقيقي وجدى ، وبالتالي عدم جواز استعماله إلا إذا كانت مصلحة المشروع تقتضيه (٢٦) ، فضلاً عن إخضاع التسريح ، لأسباب إقتصادية ، لإذن سلطة عامة (٢٧) . وزادت حالات وقف عقد العمل على حساب إنفصاحه (٢٨) . وفي النهاية ، ألزم صاحب العمل ، في القانون الفرنسي ، بوضع « ميزانية إجتماعية » (٢٩) ، سنوياً ، لمشروعه ، وعرضها على لجنة المشروع ، التي تمثل عمله (٣٠) ، مؤكداً الغاية الإجتماعية له ، وعجراً رئيسه على مراعاتها في إدارته (٣١) ، وقد أدى كل هذا إلى إدماج العامل في المشروع ، واعتباره عضواً فيه (٣٢) ، بعد أن كان ، في الفقه التقليدي ، يقف خارجه . ومع ذلك لم ترض هذه الإصلاحات ، في فرنسا ، طموح الفقه (٣٣) ، أو الإرادة الشارعة (٣٤) .

(٢٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٢٥) أنظر ، في هذه المباحث ، مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للإلزامات » ، المراجع السابق ، فقرات ١٣٨ وما بعدها .

(٢٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٣ .

(٢٧) كاتالا ، المفروح ، فقرات ٢٢٢ وما بعدها ، وتعلق ، في الحقيقة ، بالعرض الجماعي

(٢٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٨ .

(٢٩) Bilan social

(٣٠) أنظر ، في لجنة المفروح ، لاحقاً ، فقرة ٦٢ .

(٣١) كاتالا ، المفروح ، فقرة ١٤١ ؛ وفي مضمون « الميزانية الجاهية » ، فقرة ٧٠٣

و ٧٠٥ .

(٣٢) كاتالا ، المفروح ، فقرة ١٤١ .

(٣٣) أنظر بلوش - ليني BLOCH - LAINE ، لإصلاح المشروع ، سنة ١٩٦٣ ، وفي معرض أنكاره كاتالا ، المفروح ، فقرة ١٤٩ ؛ وفي معرض إقترحات أخرى لإصلاح

المفروح ، فقرات ١٥٠ و ١٥١ .

(٣٤) أنظر ، في تقرير اللجنة ، التي شكلتها الحكومة الفرنسية ، سنة ١٩٧٤ ، لبحث

تطوير المفروح ، كاتالا ، المفروح ، فقرات ١٥٣ وما بعدها .

على أن نجاح نظرية المنظمة ، في القانون الوضعي ، يتعين أن يقف بها عند حدود معقولة ، وإلا أدت إلى إنقاص سلطات رئيس المشروع إلى حد غير مقبول ، وبالتالي إلى الفوضى ، إضراراً بالانتاج الوطني (٣٤) . ويجب ، على كل حال ، أن يكون الأخل بها ، في القانون المصري ، تدريجياً ، وفقاً لتقدم الوعي لدى العملة .

٢٩ - التنظيم القانوني لسير المشروع ، تقسيم : لما كان المشروع ، كما قدمنا (١) ، مجتمعاً صغيراً ، فإنه لا يتسنى لأفراده الحياة فيه ، على نحو يحقق الغاية المرجوة منه ، إلا باتباع قواعد معينة ، تحاكي القانون في الجماعة السياسية ، تسمى لأتمه العمل ، أو اللامحة الداخلية ، تفرضها عليهم السلطة العليا فيه ، بالجزء الذي تضمنه للمخالفة . وتتركز هذه السلطة في يد رئيس المشروع ، أو صاحب العمل ، الذي يكون له ، على غرار الحاكم في الجماعة السياسية ، سلطة تشريعية ، تفضل تسميتها بالسلطة التنظيمية ، وسلطة الإدارة ، والسلطة التأديبية . وقد عزا البعض ، في الفقه الحديث ، أساس هذه السلطات إلى حق الملكية ، الذي لرئيس المشروع ، على عناصره (٢) . ولكنه أساس معيب ، لأن الملكية ، وهي حق عيني على الأشياء ، لا يمكن أن تفسر سلطة الأمر على الأشخاص (٣) . ولذلك ، لا تتأسس تلك السلطات ، في الفقه التقليدي ، كما قدمنا (٤) ، على حق الملكية وحده ، بل يضاف إليه نظام العقد ، بحيث تستند ، في المشروع ، بالنسبة لعناصره المادية ، على حق الملكية ، وبالنسبة لعناصره البشرية ، على عقود العمل ، التي تحوّل لرئيسه ،

(٣٤) قرب بران وجالان ، فقرة ٣ - ٨١ .

فقرة ٢٩ :

- (١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥ .
- (٢) سزايفر (Szaifer) (في ألمانيا) ، مشار إليه في ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٨ ، وص ٤٢٤ ، هامش ١ .
- (٣) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٨ ، رواست وديران ، فقرة ١٠٥ .
- (٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤ .

بعلاقة التبعية التي تقيمها بين طرفيها ، سلطة الأمر على العملة (٥) . ويجد البعض الآخر أساسها الحقيقي في المسئوليات التي يضطلع بها المقاول في القيام بأعباء الإنتاج ، وتهيئة الخير لجميع الأفراد في مشروعه ، متحملاً مخاطره ، وتجعل توفير السلطات اللازمة لتحقيقها ضرورة حتمية له (٦) . على أن ، في الفقه ، من يجمع بين الرأيين ، منادياً بازدواج الأساس القانوني لسلطات رئيس المشروع . فيؤسس ، على نظرية العقد ، سلطاته في نطاق علاقات العمل الفردية ، كسلطته التأديبية ، وعلى « مصلحة المشروع » سلطاته في نطاق علاقات العمل الجماعية ، - كسلطته التنظيمية بوضع اللائحة الداخلية ، أو التسريع الجماعي للعملة ، أو وقف العمل مؤقتاً لأسباب اقتصادية - ، التي تقتصر عن تأسيسها نظرية العقد التي لا تحكم سوى العلاقات الفردية (٧) .

ولا يباشر رئيس المشروع ، كما أشرنا (٨) ، تلك السلطات بنفسه إلا إذا كان حجم المشروع يسمح له بمباشرتها وحده . ويفوض ، في المشروعات الكبيرة ، سلطاته إلى كبار مستخدميه ، يباشرونها ، في حدود التفويض ، نيابة عنه (٩) . وقد يحتفظ رئيس المشروع بالسلطة التشريعية ، أو التنظيمية ، وإن كان الغالب ، في فرنسا ، أن يتولاها رئيس المنشأة . أما سلطة الإدارة ، فيعهد بها إلى الهياكل ، الذين يخولهم سلطات معينة على صغار المستخدمين والعمال . ولا يعهد بالسلطة التأديبية إلا لمن يكون أهلاً لاستعمالها ، ويجب أن يوفر للعملة ، فيما يتعلق بها ، ضمانات الحيطة . ويتعين ، لهذا ، أن يتولى توقيع الجزاء ، على الأخطاء التأديبية ، أشخاص غير من وقعت المخالفات لأوامرهم (٩) .

ويقوم كبار المستخدمين ، أو الهياكل (١٠) ، الذين يعهد إليهم رئيس

(٥) أوليه ، ص ٩٧ - ٩٨ ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرات ١١٦ وما بعدها .

(٦) ديوان وجوسو ، المرجع السابق .

(٧) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٦ .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٣٠ .

(٩) ديوان وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٩ .

(١٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

المشروع ببعض سلطاته ، بهذه المهمة ، كما قلنا ، بتعويض منه ولحسابه . ولا يجوز لهم ، من ثم ، إستعمالها إلا في الحدود التي رسمها لهم . ويكون للعملة ، خارج هذه الحدود ، رفض الأوامر التي يصدرونها إليهم . وله ، في حال تقصيرهم ، أو إنحرافهم ، توقيع الجزاءات التأديبية عليهم (١١) .

وتجمع السلطات الثلاث وحدة الهدف ، الذي لا يعدو أن يكون « مصلحة المشروع » الذي يرأسه . على أن تحديد « مصلحة المشروع » (١٢) ليس يسيراً ، على نقيض ما يبدو لأول وهلة ، تبعاً لتعدد أغراض المشروع ، والواجبات المنوط أداؤها به ، ولكونها ، على الخصوص ، غير متجانسة . فإلى جانب واجباته نحو الجماعة ، التي ترمسها على إتباعها القوانين التي تصدرها الدولة ، للمشروع أغراض إقتصادية ، جماعها أن يحقق ، باختياراته الاقتصادية والفنية ، ربحاً غير محدود لأصحاب رموس الأموال المستخدمة فيه ، وأغراض إجتماعية ، جماعها توفير الاستقرار فيه لعملته ، وتهيئة أسباب العيش الكريم لهم ، بالأجور التي يتألفونها منه . وهذه الأغراض متعارضة . فمصلحة الجماعة ، التي يعبر عنها ، عادة ، بمصلحة جمهور المستهلكين ، قد تتعارض مع تحقيق الربح الذي يقنع به أصحاب رموس الأموال . لا شأن ، لهذا التعارض ، بقانون العمل ، ويحكم فيه إلى الدولة ، التي تفصل فيه بقوانين أمره ، كتسعير المنتجات أو السلع مثلاً . وإنما تتعارض ، على الخصوص ، مصلحة أصحاب رموس الأموال في تحقيق الربح ، والتوسع في المشروع وتطويله ، مع مطامع العملة في الأجور الكافية ، وتحسين ظروف العمل . فأى المصلحتين هي التي تعتبر « مصلحة المشروع » ، التي يؤسس القضاء ، أحياناً ، عليها رقابته على قرارات رئيسه تجاه عملته ؟ تختلط « مصلحة المشروع » ، في ظل الرأسمالية الحرة (١٣) ، بمصلحة أصحاب رموس الأموال المستخدمة فيه ، الذين أقاموا المشروع ، ابتداءً ، بأموالهم ، ويمسكون ، من بعد ، بيديهم زمام مصافره ،

(١١) ديران وجوسو ، المرجع السابق .

« L'intérêt de L'entreprise » (١٢)

. Capitalisme libéral (١٣)

ويستطيعون ، في أى وقت ، إغلاق المشروع ، وإنهاء إستغلاله ، دون أن يكون لعملته إعاقة قراهم ، إذ ليس لهم على المكونات المادية للمشروع أى حق يحول لهم إجبار رئيسه على الاستمرار فيه رغم إرادته (١٤) . وإذا أعترف للمشروع بوظيفة إجتماعية تجاه عملته ، فلإننا نأمل غاية ثانوية ، بالنسبة إلى غايته الأساسية ، وهى توفير الربح لرأس المال ، وتحقيق النماء له ، والقانون لا يحتوى ، فى المشروع ، على غير عناصره المادية ، ليوفر السلطات لأصحابه فى داخله (١٤) .

على أن المشروع ، إذا كان يخضع لإرادة أصحاب رأس المال المستثمر فيه ، فإنهم لا يستطيعون ، بعد تقدم الفكر الإجتماعى ، إغفال مصالح عملته . وقد أعترف الشارع الحديث ، كما قدمنا (١٥) ، بهذه المصالح ، بالرقابة التى أقامها على السلطة التشريعية أو التنظيمية (١٦) ، وبالقيود الكثيرة التى أوردتها على السلطة التأديبية (١٧) ، وعلى الخصوص بإشراك العملة فى سلطة الإدارة (١٨) ، ولم يعد رئيس المشروع ، كما أشرنا (١٩) ، يستأثر بها وحده ، وكذلك بإشراكهم فى الربح الذى يحققه المشروع ، بعد أن كان يؤول إلى رأس المال بمفرده (٢٠) . فلم تعد علاقات العمل الفردية ، التى تقوم منع كل عامل ، تستغرق الرابطة القانونية بين المشروع والعملة فى داخله ، بل قامت ، إلى جانبها ، علاقات جماعية بينهما ، بمشاركة ، عن طريق نائبين عنهم ، فى إدارته ، وبقسامة الربح معه .

وهكذا ، لم تعد مصلحة أصحاب رأس المال تستغرق ، وحدها ، مصلحة المشروع ، بحيث يتعين ، على هذا ، تقدير قرارات رئيسه

(١٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٤ ، وأنظر ، كذلك ، أوليه ، ص ٩٩ .

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨ .

(١٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٣ .

(١٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٥٠ .

(١٨) أنظر لاحقاً ، فقرات ٦٠ وما بعدها .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨ .

(٢٠) أنظر لاحقاً ، فقرات ٦٥ وما بعدها .

لإزاء عملته ، بل وجلت إلى جانبها مصلحة العملة . وتقوم ، على مزيج منهما ، « مصلحة المشروع » ، التي يجب تصورها « المصلحة الجماعية » لمن يتعلق مصيره بهم ، سواء لأنهم أعطوه أموالهم ، أو لأنهم قلموا إليه عملهم ، بالنظام الذي تقيمه بينهم وحدة الغاية ، وهي نجاح المشروع في المعركة الاقتصادية ، - ووجاعها المنافسة في الأسواق - ، الذي يعود بالخير عليهم . فنجاح المشروع ، ثم إزدهاره ، منطقة تتفق فيها ، على السواء ، مصلحة أصحاب رموس الأموال ومصلحة العمال ، ويقع في خارجها التعارض بين مصالح كل منهما ، في ظروف العمل ، أو في قدر الأجور ، مثلاً ، حين « تقع مصلحة المشروع في النقطة التي يمكن التوفيق ، أو التقريب ، فيها بين المصالح المتعارضة » (٢١) . وعلى ذلك ، تكون مهمة رئيس المشروع هي ، على الدوام ، تحقيق المصلحة الجماعية ، ثم التوفيق بين المصالح المتعارضة . فلم تعد وظيفة رئيس المشروع ، كما قلنا (٢٢) ، تحقيق رغبة أصحاب الأعمال ، - الذين إختاروه - ، في توفير الربح إلى أقصى الحدود المتاحة ، بل عليه ، كذلك ، تحقيق مصلحة العملة التي يجب أن تكون ، دائماً ، أحد العناصر في قرارته (٢٣) . ولا يجوز له ، في سبيل تحقيق مصلحة أصحاب رأس المال ، تضحية مصالح العمال ، ولو أن أولئك لم يكن لهم يد في إختياره . ويتعين ، كذلك ، على القاضي ، في رقابته على إتفاق قرارات صاحب العمل مع « مصلحة المشروع » ، أن يراعى أن هذه الفكرة لا تحيط فقط بأغراض اقتصادية ، بل ، تتسع ، كذلك ، لأغراض إجتماعية (٢٤) . وهكذا ، تطور النظام القانوني للمشروع ، على غرار تطور نظام الحكم في الجماعة السياسية . فبعد أن كان رئيس المشروع ، كالمالك في العصور الخالية ، حاكماً مطلقاً ، لاقبود البتة على إرادته ، ولم تكن بنود عقود العمل الفردية ، التي تربطه بعملته ، سوى إعراف منهم بسلطته المطلقة عليهم ، وخالية من أية قبود عليها ، صار ، الآن ، رئيس المشروع بمثابة ملك دستوري ، يتولى سلطاته بالاشتراك مع مواطنيه ، وهم عمالته ، وفقاً لقانون أعلى ينظم العلاقات بينهم (٢٥) .

(٢١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٥ .

(٢٢) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٨١ مكرر .

وينقسم البحث ، لتفصيل ذلك كله ، إلى فصلين ، نخصص الأول
لسلطات رئيس المشروع ، ونكرس الثاني للعلاقات الجاهية في داخله .

الفصل الأول

في سلطات رئيس المشروع

٣٠ - سلطات رئيس المشروع ، تعداد ، وتقسيم .

٣١ - سلطات رئيس المشروع ، تعداد ، وتقسيم : لرئيس المشروع ،
كما قدما (١) ، سلطات ثلاث : سلطة تشريعية أو تنظيمية ، سلطة الإدارة ،
وسلطة تأديبية ، ونخصص ، لكل منها ، مبحثاً على حدة .

المبحث الأول

في السلطة التشريعية أو التنظيمية

٣١ - السلطة التشريعية أو التنظيمية ، تعداد ، ٣٢ - لائحة
العمل ، الفترات العامة ، ٣٣ - الكيسود القانونية على لائحة العمل ،
٣٤ - الطبيعة القانونية للائحة العمل ، تعداد ، ٣٥ - الطبيعة القانونية
لائحة العمل : الفكرة المبدئية ، ٣٦ - الطبيعة القانونية للائحة العمل ،
الفكرة اللائحية أو التنظيمية ، ٣٧ - الطبيعة القانونية للائحة العمل ،
الفكرة المختلطة ، ٣٨ - رأينا في هذا الخلاف ، وحدود أهميته العملية ،
٣٩ - المنشورات والقرارات العامة .

٣٩ - السلطة التشريعية ، أو التنظيمية ، تعداد : تتمثل السلطة التشريعية (١) ،
أو التنظيمية (٢) ، في لائحة العمل ، التي يضعها رئيس المشروع للعملة فيه ،
وكذلك في المنشورات ، أو القرارات العامة ، التي يوجهها إليهم . ونبحثها
في الفقرات التالية .

فقرة ٣٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٩ .

فقرة ٣١ :

(١) Pouvoir législatif

(٢) Pouvoir réglementaire

٣٢ - لائحة العمل ، الفكرات العامة : لائحة العمل (١) ، أو لائحة المصنع (٢) ، وفقاً لتسمية تقليدية ، أو اللائحة الداخلية (٣) ، كما تنعت ، عادة ، في الققه (٤) ، وفي القضاء (٥) ، الفرنسيين ، هي وثيقة مكتوبة تتضمن ، من ناحية ، قواعد تنظيم العمل في المشروع ، كمواعيد بدء العمل والفراغ منه ، وأوقات الراحة في أثنائه ، وتفصيلات تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، كميعاد دفع الأجور ، وتحديد ملحققات الأجر إن كانت له ، وأحياناً القواعد التي تحكم وضع العامل في المشروع : التحاق به ، وتدرجه في وظائفه ، ومن ناحية أخرى ، تحديد الأخطاء التي قد تقع من العامل ، والحزاء على كل منها (٦) . فلائحة العمل ، في عبارة وجيزة ، هي النظام الذي يضعه رئيس المشروع لسير العمل فيه ، ولحياة العامل في داخله (٧) . ويعطى ، عادة ، لعماله بتعليقها على جدران عمله (٨) .

فقرة ٣٢ :

- (١) Règlement de travail : أنظر أورديون ، ص ١٨٩ .
- (٢) Règlement d'atelier : أنظر ريفيرو وسافاتييه ، ص ٩٩ .
- (٣) Règlement intérieur .
- (٤) كاسير لانتك ، عقد العمل ، فقرة ٢١ ؛ أوليه ، ص ١١٤ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٥٠ وما بعدها .
- (٥) أنظر مثلاً نقض فرنسي ٢١ إبريل سنة ١٩٦١ ، جازيت دي باليه ١٩٦١-٢-٤٣ .
- (٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٣ .
- (٧) أنظر ، في تعريف لائحة العمل وفي تفصيلات ماتحتوية ، دليني DELIGNY ، لائحة العمل ، رسالة ، نانسي Nancy سنة ١٩٠٧ ، فقرة ١٠ ؛ إمبير IMBERT ، العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال في الصناعات الكبرى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٢ ، ص ٢ - ٤ ؛ شاتل CHATEL ، مسأله لوائح المصنع ، رسالة ، رن Rennes سنة ١٩٠٨ ، ص ٩ - ١١ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٧٩ وما بعدها ؛ كاميراللك ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، فقرة ٣-٨٢ ؛ أوليه ، المرجع السابق ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٩٧-٩٨ ؛ ج . ليون - كان ، موجز قانون العمل ، فقرة ٢٩٥ ؛ كابينان وكيش ، الموجز ، فقرة ١٥٤ ؛ ودروس ، ص ١٦٦ - ١٦٧ ؛ وفي دراسة تطبيقية لوائح العمل في مشروعات فرنسية حديثة ، سوان SOINNE ، التحليل الثانوي للائحة الداخلية للمشروع ، رسالة ، باريس سنة ١٩٧٠ .
- (٨) ديروي دي رور DESROYS DU ROURE ، لائحة المصنع وعقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٠ ، ص ١٢ - ١٥ .

وتعتبر لائحة العمل ، في المشروعات الكبيرة ، ضرورة قصوى . فهي الوسيلة إلى توحيد نظام العمل في المنشأة ، وإخضاع جميع عمالها لقواعد واحدة ، لا يتسنى ، بغيرها ، إنتظام سير العمل بها (٩) ، وكذلك إلى توفيق النصوص العامة ، للقوانين واللوائح ، مع الأوضاع الخاصة في المشروع ، أو في بعض منشآته (١٠) . ويعزى ظهورها ، جزئياً ، إلى الدور الغالب لصاحب العمل ، عند إبرام العقد ، مع العمال وصغار المستغلين على الخصوص ، حيث لا يتفق الطرفان إلا على نوع العمل ومبلغ الأجر ، تاركين للائحة العمل تنظيم جميع تفصيلات تنفيذه .

ولما كان وضع نظام تسير عليه أية جماعة يعتبر ، دائماً ، ضرورة لاغنى ، على الإطلاق ، عنها (١١) ، فإن لائحة العمل ، لهذا ، توجد في كل مشروع ، خاص أو عام ، في جميع الدول ، رأسمالية أو اشتراكية ، وإن كانت هذه الحقيقة لا تعنى أنها تضع ، في كل الظروف ، نظاماً واحداً ، أو أن الروح التي تسود تطبيقها ، في كل الأحوال ، واحدة (١٢) . وتوفر لائحة العمل ، ككل نظام ، الأمن (١٣) لمن يخضعون لها ، إذ يعلم العملة ، على وجه الدقة ، الالتزامات المفروضة عليهم ، والجزاءات التي يتعرضون لها عند الإخلال بها (١٤) ، وتقيهم تحكماً (١٥) صاحب العمل ، الذي تسمح له به القرارات الفردية إلى كل منهم ، ليتوفر لهم الاستقرار في علاقتهم به ، لأنه يلتزم ، إزاءهم ، ببند اللائحة (١٥) . ولهذا أوجب

(٩) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٥ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٨١ .

(١٠) أوليه ، ص ١١٤ ؛ ديليرو وسالتيه ، ص ٩٨ ، ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٥ - ب .

(١١) ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠١ .

(١٢) Sécurité ؛ وأنتر ، في معنى الأمن ، مؤلفنا « دروس في مقدمة الدراسات القانونية » سنة ١٩٦٨ ، فقرة ٦ .

(١٣) ديليرو وسالتيه ، المرجع السابق وديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٥ - أ ؛

كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٣ .

(١٤) Arbitraire .

(١٥) ديباكس ، معجم دالوز ، القانون الاجتماعي ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٣٣ ،

الشارع ، في حدود معينة ، على صاحب العمل ، كما سنرى ، وضع لائحة عمل في مشروعه^(١٦) . على أن العملة قد تتعرض لبند ظالمة في اللائحة ، التي يفرض بوضعها صاحب العمل ، ويستطيع ، بتعديل هذه البنود ، تغيير الشروط التي كانت قائمة وقت تعاقدهم معه ، والتي ، على أساسها ، رضوا به^(١٧) . لذلك ، أقام الشارع ، كما سنرى^(١٨) ، حماية للعملة ، رقابة على مضمون لائحة العمل ، ورقابة على إعدادها ، كما وفر لها علانية معينة .

٣٣ - القيود القانونية على لائحة العمل : كانت لائحة العمل ، خلال حقبة مديدة ، تعبراً عن سيادة صاحب العمل في مشروعه ، التي يوفرها له حق ملكيته على الأشياء الكائنة فيه ، وسلطته التي يوفرها له عقد العمل على العملة داخله^(١) . فكان يتمتع بحرية مطلقة في تقدير ملاءمة وضع اللائحة ، ولايرد على إرادته ، في تحديد مضمونها ، إذا ما عني له وضعها ، سوى قيد النظام العام ، تبعاً لاستقلاله بتحديد ظروف العمل في مشروعه ، بمقتضى سلطة إدارته^(٢) . وكثيراً ما كان توقيع الغرامات ، المدرجة فيها ، على العمال ، مصدر كسب غير مشروع له^(٣) . فتدخل الشارع في الدول المختلفة ، حماية

(١٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٣ - ١ .

(١٧) ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق .

(١٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٣ - ٢ و ٣ .

فقرة ٣٣ :

(١) ج . ليون - كان LYON-CAEN ، أمجوبة قانونية : لائحة العمل ، دالوز ١٩٦٩ ، ققه ، ص ٢٤٧ ومايلها ، فقرة ١ .

(٢) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٠ ، والمراجع والأحكام المشار إليها ص ٢٤٦ ، هامش ٥١ وقد وصف الأستاذ ج . ليون - كان ، في عبارات لاذعة ، هذه الحالة : « لايم : إذا كان يتصرف كعائد أو كرئيس ، صاحب العمل سلطان بالمعنى الحقيقي للكلمة . فالحقيقة هي أن اللائحة تكون قة الإقتراض القانوني ، لأنها ، في الجماعة التي لاسطة فيها لمواطن على آخر ، تسمح بالوصول إلى هذا الفرض بحجة الإرادة التقديرية ، المتعلمة والحادثة ، أو بحجة مصلحة مشتركة خيالية ، لأنها تخطط ، بلادة ، بمصلحة فردية » (المقال المشار إليه ، فقرة ٦) .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٧ .

للعاملة ، وقيد من حريته في عدم وضع اللائحة ، من ناحية ، ومنع ، أو خفض ، من إنفراده بوضعها ، أو ، في القليل ، أقام رقابة عليه في شأنها ، من ناحية أخرى .

١ - أوجب الشارع ، على صاحب العمل ، في حدود معينة ، وضع لائحة عمل في مشروعه ، وبينما ألزمه ، في بلجيكا ، بوضعها أيا كان عدد عماله (٤) ، قصر ، في فرنسا ، إلزامه له على المشروعات التي تستخدم ، عادة ، عشرين عاملا على الأقل (٥) .

أما عندنا ، فقد كان صاحب العمل ، الذي يبلغ عدد عماله خمسة عشر عاملا ، وفقاً للقانون القديم ، يلتزم بوضع لائحة « لتنظيم العمل » ، وأخرى وللجزمات (٦) . ومع ذلك ، لم يكن ، في هذا الازدواج ، توسعة في محل إلزامه ، لأن لائحة الجزاءات هي ، في الحقيقة ، جزء من لائحة العمل ، التي تتضمن الجزاءات دائماً (٧) ، بل وتعتبر هذه الجزاءات أهم أجزاء لائحة العمل (٨) . لذلك ، أزيل هذا الازدواج في قانون العمل الجديد ، ووسعت دائرة الالتزام بوضع لائحة العمل : ألزم صاحب العمل ، الذي يستخدم خمسة عمال على الأقل ، أن يضع لائحة واحدة « لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية » (٩) . ويتحدد نطاق الالتزام بوضع اللائحة بالمشروع ، وليس بالمنشأة (٩) . فإذا

(٤) أوريون HORION ، فقرة ٢٢٨ .

(٥) چانيليه JAVILLIER ، ص ٢٣٧ ، ويجب وضع اللائحة خلال ثلاثة شهور من يوم إنتاج المشروع (ريفيرو وسالفاتييه ، ص ٩٩) .
(٦) مادة ٥٩ محل .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٣٠ ، والمراجع المشار إليها في عامش ٤٨ ، كاتالا ، المشروع ، فقرتا ١٨٢ و ١٩٣ ، سوان ، المرجع السابق ، ص ٨٧ .

(٨) جاء ، في المذكرة الإيضاحية للقانون ، تطبيقاً على المادة ٥٩ منه ، المشار إليها : « أثبت التطبيق العمل أن إلزام صاحب العمل بإعداد لائحتين أمر يثير صعوبات بالغة إذ يحدث تحايل من الناحية العملية حيث تتسرب إلى لائحة نظام العمل كثير من الأسس التي يقوم عليها النظام التأديبي بالمنشأة وتفلت من تصديق وإصدار الجهة الإدارية ، كما أنه من غير المنطوق أن تكون أوامر العمل وتعليماته في لائحة ثم يقرر جزاء مخالفة في لائحة أخرى ، ولذلك أقر الاقتراح بمشروع القانون فكرة وحدة اللائحة ، بحيث يتضمن قواعد تنظيم العمل وفي نفس الوقت الجزاءات التأديبية » .

(٩) راجع ، في الفرق بين المشروع والمنشأة ، سابقاً ، فقرة ١٦ .

كان صاحب العمل يستخدم ، في مشروع واحد ، خمسة عمال ، إلترزم بوضع اللائحة ، ولو كان مشروعه يضم عدة منشآت لا يبلغ عدد عمال كل منها خمسة . وإذا كان يستخدم خمسة عمال ، أو أكثر ، في مشروعات مختلفة ، لا يبلغ عدد عمال كل منها خمسة ، فإنه ، على النقيض ، لا يلزم بوضع لائحة عمل لهم . ولا يقال بأن صاحب العمل يتوافر فيه ، حالئذ ، كل ما يستلزمه القانون لقيام الالتزام بوضعها ، وهو إستخدامه ، وفقاً لعبارته ، خمسة عمال ، إذ لا يمكن وضع لائحة عمل واحدة لمشروعات مختلفة ، من ناحية ، ولأن المشروع الذي لا يبلغ عدد عماله خمسة لا يكون في حاجة إلى لائحة من ناحية أخرى .

٢ - يُعرض ، في فرنسا ، على صاحب العمل ، وضع بنود معينة في لائحة العمل ، إما بتحديد مضمونها ، كتلك المتعلقة بالوقاية من حوادث العمل وأمراض المهنة ، أو ، على الأقل ، بتعيين مسائل يجب تنظيمها فيها ، كوضع نظام لألوية فصل العمال في حالة التسريح الجماعي (١٠) ، وإما بتحريم وضع بنود معينة فيها ، كالمعلقة بالغرامة جزاء على مخالفة أحكامها (١١) . أما عندنا ، فلم يوجب الشارع إدراج بيانات معينة في لائحة العمل . فتظل إرادة صاحب العمل طليقة ، داخل إطار النظام العام ، في تحديد مضمونها (١٢) ، وإن كانت تنقيد ، فيما يتعلق بالجزاءات ، الواردة فيها ، بالقيود الهامة التي فرضها القانون (١٣) . وقضت محكمة النقض ، وفقاً لهذا ، بأن صاحب العمل لا يلزم بوضع نظام خاص ، في لائحة العمل ، بترقية العملة ، أو منحهم علاوات دورية (١٤) .

(١٠) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٠ - ب ، وأنظر ، أيضا ، كامبرلانك وج. ليون - كان ، فقرة ٣٢٠ ؛ ديفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٠ - ١٠١ ؛ وأنظر هذه البيانات في القانون البلجيكي ، في أوربون ، فقرة ٢٣٠ .
(١١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٨ ؛ وكذلك المراجع الفرنسية المشار إليها سابقاً هامش ١٠ .
(١٢) أوليه ، ص ١١٦ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ - ٨٩ .
(١٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٥٠ .
(١٤) نفس ١٨ أبريل سنة ١٩٥٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٨ ، رقم ٤٤ ، ص ٤٢٦ .

٣ - ويعمد الشارع ، على الخصوص ، إلى منع أفراد صاحب العمل بوضع لائحة العمل ، أو إلى التخفيف منه ، أو ، على الأقل ، إلى فرض رقابة قانونية ، فه شأنها ، عليه .

فلا يستقل صاحب العمل ، في بلجيكا ، مثلاً ، بوضع لائحة العمل ، بل يشترك معه ، في إنجازها ، نائبو العملة . فإذا ثار بينهما خلاف عاق قيام التراضي على بنودها ، تعين إبلاغ الموظف المختص في تفتيش العمل ، الذي يحاول إزالته ، لتحال ، حال فشله ، إلى اللجنة المشتركة (١٥) - التي يقسم أصحاب الأعمال والعمال عضويتها بالتساوي ، ويرأسها شخص يعين بمرسوم (١٦) - ، لتحاول التوفيق بين الطرفين ، ثم لفصل في الخلاف ، حال إنعاقها في إزالته ، بأغلبية ثلاثة أرباع ممثلي كل من أصحاب الأعمال والعمال (١٧) .

ويُكنى ، في فرنسا ، بعرض اللائحة على لجنة المشروع (١٨) ، أو حال عدم وجودها ، على مندوبي العملة (١٨) ، لإبداء الرأي . ومع

(١٥) La commission paritaire .

(١٦) تتكون ، بمرسوم ، لكل فرع من فروع الصناعة ، أو التجارة ، أو الزراعة ، ولكل مهنة حرة ، لجنة مشتركة وطنية ، أي يشمل إختصاصها كل إقليم الدولة ، ويرأسها شخص ، يعين بمرسوم ، من بين الأشخاص المستقلين ، الذين لاصلة لهم بالمصالح التي يمكن أن تعرض لها هذه اللجنة ، ويكون ، عادة ، من بين موظفي وزارة العمل . وتشكل اللجنة من عدد متساو من أصحاب الأعمال والعمال ، يمتدح من بين الأشخاص الذين تقترحهم المنظمات المهنية ، لكل طائفة منها ، لفرع النشاط الذي تشكل له اللجنة . ولجنة إختصاصات عامة ، وكثيرة ، في مسائل العمل والضمان الاجتماعي . وتصدر قراراتها ، التي تصدر بها مراسيم ملكية ، قواعد قانونية أسرة ، بحيث يقع بإطلاق كل بند مخالفاً ، في عقد العمل أو في لائحة العمل ، ويستبدل به نص القرار . أما قرارات اللجنة التي لا تصدر بها مراسيم ملكية ، فتعتبر بمثابة القواعد الثانوية المقررة ، تلزم جميع أصحاب الأعمال والعمال في فرع النشاط ، المشكلة له هذه اللجنة ، ولكن يجوز ، لطرف عقد العمل الفردي ، الاتفاق على ما يخالفها ، وإن كانت قوة إلزامها لا تستند إلى فكرة القاعدة الثانوية ، بل تقدير أن اللجنة ، في إصدارها ، سلطة عامة ، فرضها الشارع في وضئها ، بل تتأسس على فكرة النيابة ، على تقدير أن اللجنة بحاجة تقسم وكلاء من أصحاب الأعمال وكلاء من العمال ، فتلزم أصحاب الأعمال والعمال بالتقيد الذي يلزمه ، كما يلزم الوكيل موكله (أنظر في تفصيلات ذلك أوريون ، فقرات ١٩١ - ١٩٢ - ١٩٣) .

(١٧) أنظر تفصيلات ذلك في أوريون ، فقرات ٢٣٢ - ٢٣٣ - ٢٣٤ .

(١٨) أنظر في لجنة المشروع ، ومندوبي العملة ، لاحقاً ، فقرة ٩٢ .

أن صاحب العمل ليس مقيداً برأى نائبي عماله ، ويحتفظ بالكلمة الأخيرة رغم إعتراضاتهم ، فإن عرض اللائحة عليهم إجراء جوهرى ، يؤدى لإخفاله إلى بطلان اللائحة ويفقدها النفاذ في مواجهة العملة (١٩) . ويجب ، كذلك ، تقديم اللائحة ، مصحوبة بملاحظات ممثل العملة ، إلى مفتش العمل ، ليأمره رقابته على الشرحية (٢٠) ، ويطلب حذف ، أو تعديل ، البند الذى يراه مخالفاً للقوانين أو اللوائح (٢١) . ويعطى مجلس الدولة الفرنسى لعبارة « القوانين واللوائح » معنى واسعاً ، يحيط « بالمبادئ العامة للقانون والحريات الفردية » ، ويجيز لمفتش العمل الأمر بحذف كل بند فى لائحة العمل يراه مخالفاً للمبادئ العامة للقانون أو ماساً بالحريات الفردية ، ولو لم يخالف نصاً معيناً فى قانون أو لائحة (٢٢) . ولصاحب العمل أن يتظلم ، من قراره ، إلى رئيسه (٢٣) ، ثم الطعن فيه ، أمام القضاء الإدارى ، لتجاوز السلطة (٢٤) . أما عندنا ، فإن صاحب العمل يستقل بوضع لائحة العمل ، ولا شأن ، فى تحديد مضمونها ، لعملته ، ولم يفرض عليه ، فى قانون العمل القديم ، رقابة السلطة العامة إلا فيما يتعلق بلائحة الجزاءات (٢٥) . أما فى القانون الجديد ، فقد إستلزم الشارع « تصديق » المنطقة الإقليمية للعمل على لائحة

(١٩) أرتيه ، ص ١١٥ ؛ نقض فرنسى ٤ يوليوس سنة ١٩٦٩ (مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٩ ، ص ٥١٥ ، وملاحظات ج. سافاتييه J. SAVATIER ، الذى قضى بأن نص القانون ، الذى يقضى بعدم تطبيق لائحة عمل ، فى المنشآت الصناعية أو التجارية ، إلا بعد أخذ رأى لجنة المشروع فى حالة وجودها ، أو رأى مندوبى العملة ، يعتبر إجراء جوهرى فيه حماية لمصالح العملة ، ولايجب أن يكون رأيهم غير مقيد لصاحب العمل ، الذى يجب عليه ، رغم هذا ، الحصول عليه ، وخلصت إلى أن كل تعديل للائحة يفرض بإجرائه صاحب العمل ، دون استشارة مندوبى العملة ، يظل عديم الأثر قانوناً ؛ وأنظر كذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٨٨ . Contrôle de légalité (٢٠) .

(٢١) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥١-٢ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٨٩ .

(٢٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٤ ، وهوامش ٣٠-٣٣ ؛ وكاتالا ، المرجع السابق .

(٢٣) چاليليه ، ص ٢٢٧ ؛ ديران وچوسو المرجع السابق .

(٢٤) مجلس الدولة الفرنسى ١٦ مارس سنة ١٩٦٢ (مستفاد ضمناً) ، مجلة الأسبوع

القانون ١٩٦٢-٧-١٢٩١٢ .

(٢٥) مادة ١/٦٨ محل قديم .

العمل ، وأوجب ، على هذه المنطقة ، « أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة » (٢٦) . ويعتبر ، في حكم التصديق على اللائحة ، عدم إضرار المنطقة عليها « خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها » (٢٦) ، وتفسير ، حيثل ، نافذة (٢٦) .

وإذا كان الشارع قد أجاز للمنطقة الإقليمية للعمل الاعتراض على لائحة العمل ، فإنه لم يحدد مدى سلطتها إزاء فحوى بنودها . ويعترف البعض ، لهذه المنطقة ، بسلطة واسعة إزاء مضمون « لائحة الجزاءات » في ظل قانون العمل القديم ، تمتد إلى تقدير العقوبات التأديبية الواردة فيها ، ويجوز لها عدم « اعتماد » اللائحة ، إذا عابت عليها الغلو أو عدم التدرج (٢٧) . ونحن نرى ، على النقيض ، أن سلطة المنطقة ، كسلطة تفتيش العمل ، في القانون الفرنسي ، تقتصر على مراقبة الشرعية ، أو ، في عبارة أخرى ، عدم مخالفة اللائحة لقوانين ، أو لوائح العمل ، أو القواعد القانونية الآمرة ، أو النظام العام والآداب ، وليست لها أية سلطة تقديرية إزاء مضمون اللائحة ، لا فيما يتصل بتنظيم العمل ، ولا فيما يتعلق بالجزاءات ، لأن صاحب العمل هو المسئول وحده عن سير العمل في مشروعه ، ويتعين أن يترك له وحده تحديد ما يراه ضرورياً لكفالة حسن سيره ، ولا يجوز للجهة الإدارية أن تحل محله في تقديره . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية ، كما سنرى (٢٨) ، لا تعترف لقضاة الموضوع بأية سلطة تقديرية إزاء ما يتخذ لتنظيم العمل لديه ، وإزاء العقوبات الواردة في لائحة العمل ، حتى لا يحل تقديره محل تقدير صاحب العمل ، المسئول وحده عن إدارة مشروعه ، فلا يجوز ، بالأولى ، الاعتراف ، بهذه السلطة ، لجهة إدارية ، ليس لها استقلال القضاء ، ولا ضماناته .

وإذا كان يتعين التصديق على لائحة العمل ، لتكون نافذة ، فإنه يتعين ، كذلك ، التصديق على كل تعديل فيها ، ليكون نافذاً في مواجهة العملة .

(٢٦) مادة ٥٩ محل .

(٢٧) الدكتور اسماعيل فاتم ، المرجع السابق ، فقرة ١١٧ .

(٢٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٥٣ .

والعامل أن يتمسك ببطان التعديل ، الذى لم تصدق عليه المنطقة الإقليمية للعمل المختصة .

وأجيز لوزير العمل^(٢٩) أن يضع ، بقرار منه ، « أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات » ، ليسترشدها أصحاب الأعمال فى إعداد لوائح العمل لديهم . ولا تتمتع هذه اللائحة النموذجية ، لإزاعهم ، بأية قوة ملزمة ، لأن الغرض ، من وضعها ، وفقاً لعبارة القانون ، مجرد الاسترشاد . ولا يجوز ، من ثم ، للمنطقة الإقليمية للعمل المختصة ، أن تعترض على اللائحة ، التى تقدم إليها ، لمجرد مخالفتها للنموذج الذى وضعه وزير العمل ، بقرار منه ، وإلا كان قرارها مشوباً بعيب تجاوز السلطة . على أن الشارع ، كما سنرى^(٣٠) ، قد وضع قيوداً على السلطة التأديبية ، التى لصاحب العمل على عمله ، ويقع ، من ثم ، باطلاً كل بند فى لائحة العمل يخالف هذه القيود ، حتى ولو لم تعترض عليها المنطقة الإقليمية للعمل المختصة خلال المدة المحددة .

٤ - - ويعنى الشارع ، أخيراً ، بتوفير العلانية لللائحة العمل ، ليطلع العمال بها . وقد كفلت لها ، فى بلجيكا ، علانية كاملة . فيجب ، على صاحب العمل ، - فضلاً عن الإعلان عنها فى مكان ظاهر يرتاده العمال ، بحيث يستطيع كل منهم ، دائماً ومباشرة ، العلم باللائحة ، وبالتغيرات التى تطرأ عليها - ، أن يسلم ، إلى كل عامل ، صورة من لائحة العمل ، والتغييرات التى تلحقها ، وأن يودع ، خلال ثمانية أيام من تاريخ نفاذها ، نسخة منها فى مفتش العمل^(٣١) .

وتخضع لائحة العمل ، فى فرنسا ، لعلانية مزدوجة : إيداع اللائحة فى قلم كتاب مجلس القضاء العمال^(٣٢) ، الذى يقع المشروع فى دائرة إختصاصه . من ناحية ، وتعليق اللائحة فى أمكنة العمل ، وأمكنة إستخدام العملة^(٣٣) .

(٢٩) مادة ٥٩ مل .

(٣٠) أنظر لاحقاً ، فقرق ٤٨ و ٥٠ .

(٣١) أوريون ، فقرة ٢٣٥ .

(٣٢) *Conseil de prud'hommes* . ويكون الإيداع ، حال عدم وجوده ، قلم كتاب المحكمة التى يقع المشروع فى دائرة إختصاصها (ساقلييه ، ص ٢٣٨ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول : فقرة ٣٥١ - ب) .

من ناحية أخرى . ولا تكون اللائحة نافذة إلا بعد أسبوعين ، على الأقل ، من تاريخ إنجاز هذه اللائحة (٣٣) . وتطبق ذات القواعد على كل تعديل لاحق لللائحة (٣٤) . وتعتبر هذه اللائحة إجراء جوهرياً ، يترتب على إغفاله فقد اللائحة لكل آثارها القانونية (٣٥) .

أما عندنا ، فقد أوجب ، على صاحب العمل ، وضع لائحة العمل في « مكان ظاهر » في المنشأة (٣٦) ، التي تصد به ، على ما نرى ، مكان يرتاده العملة ، وكان حرياً بالشارع أن يعلق نفاذ اللائحة على مرور فترة كافية على وضعها في « المكان الظاهر » ، أسوة بالقانون الفرنسي ، ليتسنى للعملة العلم بها قبل تطبيقها عليهم .

ويعتبر وضع اللائحة « في مكان ظاهر » إجراء شهر لللائحة . ويترتب على إغفاله عدم نفاذ اللائحة في مواجهة العملة . وتنطبق القاعدة على كل تغيير يجري في اللائحة . ومع ذلك ، لا يجوز للعامل ، الذي يعلم باللائحة ، أو بالتغيير الذي أجرى فيها ، أن يتسكك بعدم إعلانها ، للتخلص من حكم هذه اللائحة ، أو من التغيير الذي طرأ عليها (٣٧) .

٣٤ - الطبيعة القانونية لللائحة العمل : أدى إنفراد صاحب العمل ، تقليدياً ، بوضع اللائحة ، وإقتصار دور العامل على الخضوع لأحكامها ، إلى ثوران الشك في طبيعتها القانونية ، ورفض بعض الفقهاء ، حديثاً ، فكرة العقد ، التي كانت ، في الفقه القديم ، لصيقة بها (١) ، وأضنى عليها طبيعة

(٣٣) كامبر لاندك وج . ليون - كان ،قرة ٣٢٠ - ٤ / ب ؛ أوليه ، ص ١١٥ - ١١٦ ؛ وكذلك المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٣٢ .

(٣٤) ديفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٠ ؛ كاتالا ، المذروع ، ققرة ١٩٠ .

(٣٥) كاتالا ، المزوج السابق .

(٣٦) مادة ٥٩ محل .

(٣٧) نفس ١٠ يناير سنة ١٩٦٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٩ ، رقم ٦ ، ص ٣٣ .

لائحية أو تنظيمية^(٢). واتخذ آخرون منها موقفاً وسطاً ، فيعترف بأحد التصويرين لجزء منها ، وبالتصوير الآخر لجزء غيره^(٣). وأثار العمال ، في الدول الصناعية ، ما كانت محتوية اللائحة من بنود جائرة ، كالفراغات التي تفرضها ، وأقاموا ، بإضراباتهم ، حرباً عليها ، فتدخل الشارع ، لحمايتهم ، بفرض رقابته ، كما سنرى ، على الجزاءات التي تفرضها^(٤).

٣٥ - الطبيعة القانونية لللائحة العمل : الفكرة العقدية^(١) : لللائحة

العمل ، في الفقه التقليدي ، طبيعة عقدية : تعتبر إتفاقاً بين صاحب العمل وكل عامل عنده ، ملحقاً بعقد العمل الذي يقوم بينهما ، وتستمد منه قوتها الملزمة . فنصوص لائحة العمل ، وفقاً لهذه الفكرة ، بمثابة بنود عقدية ، إقترحها صاحب العمل ، وقبلها العامل ، صراحة في بعض الأحيان ، وضمناً في الكثير منها^(٧). ولا يمكن أن تستند اللائحة ، في إلزامها للعامل ، إلى إرادة صاحب العمل وحدها ، لأن الإرادة المنفردة ، إذ كانت غير قادرة على ترتيب التزامات ، على عاتق صاحبها ، لمصلحة غيره^(٢) ، فهي ، بالأولى ، عاجزة عن إنشاء حقوق له على كاهل غيره^(٣). فالإلزام ، الذي لم يفرضه القانون ، لا يجد مصدره في غير التراضي عليه .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٦ .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٧ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٧ .

فقرة ٣٥ :

١) Conception contractuelle

(٢) بلانيول PLANIOL ، الوجيز في القانون المدني ، الطبعة التاسعة ، (سنة ١٩٢٣) ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٣٤ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرات ٩٢ وما بعدها ؛ ريبير RIPERT وبولانجي BOULANGER ، جزء ٢٠ ، فقرة ٢٩٥٦ ؛ ج . ليون - كان ، فقرة ٢٩٦ ؛ أوليه ، ص ١١٤ - ١١٥ ؛ جازان GAZIN ، الطبيعة القانونية لللائحة العمل ، رسالة ، ديجون Dijon سنة ١٩١٣ ، ص ٢٨ وما بعدها ؛ كوتورييه COUTURIER ، الصياغات المدنية وقانون العمل ، دالوز ١٩٧٥ ، فقه ، ص ١٥١ وما بعدها ، وص ٢٢١ وما بعدها ، فقرات ٧ - ١٢ .

(٢) أنظر مؤلفنا ، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات ، الطبعة الثالثة ، فقرة ٢٢٩ .

ويترب : على هذا التصوير ، من ناحية ، أن العامل لا يلتزم باللائحة إلا بقبوله لفحواها ، الذي يقتضى العلم به وقت تعاقله (٤) . ولما كان التعبير الضمني ، عن الإرادة ، له ، في القاعلة العامة ، أثر التعبير الصريح (٥) ، فإن قبول العامل لللائحة يجوز أن يكون ضمناً ، يستخلص من إبرامه العقد بعد علمه بها ، - لأن رضا العامل ، وقت استخدامه ، يحيط بالقواعد العامة التي تنظم المشروع ، متى كانت قد انفصلت بعلمه (٦) - ، أو ، إذا كان عقده غير محدد المدة ، برضائه بالعمل : أو باستمراره فيه ، بعد علمه بها ، إذا وضعت ، أو عدلت ، في أثناء سريانه (٧) . ويجب على صاحب العمل ، الذي ينص قبول العامل لللائحة ، لإلزامه بها ، أن يثبت (٨) ، وليس ، على هذا الأخير ، ليتخلص من حكم اللائحة ، أن يقيم الدليل على عدم علمه بها ، أو عدم قبوله لها ، وقت استخدامه . ويرى الفقه الفرنسي (٩) ، تفسيراً للقضاء عنده (١٠) ، أن إعلان اللائحة ، بتعليقها على جدران أماكن العمل ، أو على أبوابه ، قرينة على علم العامل بها ، وتبعاً له على قبوله لها ، ليكون على العامل ، ليتخلص من إلزامه بها ، أن يقيم الدليل على جهله لها .

(٤) نفس فرنسي ٢٨ يوليو سنة ١٩٠٩ ، (الحكم الأول) ، سيري ١٩٠٩ - ١ -

٤٩٣ .

(٥) أنظر مولفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المراجع السابق ، فقرة ٢٧ .

(٦) بران BRUN ، معجم دالوز ، القانون الاجتماعي ، جزء ٢ ، اللائحة الداخلية ،

ص ٤٨٩ ، وما بعدها ، رقم ٦ .

(٧) نفس فرنسي ٢٨ مايو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ - ١ - ٥٣ .

(٨) نفس فرنسي ٢٨ يوليو سنة ١٩٠٩ ، (الحكم الثاني) ، المشار إليه .

(٩) ج . ليون - كان ، الوجيز ، فقرة ٢٩٦ ، بران وجالان ، فقرة ٣ - ٨٤٣ ،

بران ، معجم دالوز ، المراجع السابق .

(١٠) نفس فرنسي ٢٧ مايو سنة ١٩٠٨ ، سيري ١٩٠٨ - ١ - ٢٤١ ، ٢٤٢ ، مارس

سنة ١٩١٨ ، دالوز ١٩١٨ - ١ - ٤٠٣٩ ، ٢٨ مايو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ - ١ - ٥٣ .

(أغنياب الحكم) الذي قضى بأنه إذا كانت اللائحة ملقاة في الحقل الذي ينصرف إليه العامل كل يوم ،

ليوقع على ورقة الحضور ، فإنه يثبت نفس الحكم الذي ، رغم عدم منازعته في هذه الواقعة ،

وعدم بحثه فيها إذا كان العامل ، منذ استخدامه ، قد علم بهذه اللائحة ، وقبلها ضمناً . أعلن

هذا الأخير من حكمه بتدقيقه ، تأسيلاً على أن اللائحة لم تقدم إليه وقت استخدامه . .

إنما لا يعدو إعلان اللائحة ، على الوجه المذكور ، أن يكون قرينة قضائية ، يترك تقديرها لحكمة القاضي وفطنته ، كما تنص المادة ١٣٥٣ من المجموعة المدنية الفرنسية^(١١) . وليس فيه ، على كل حال ، دليل كاف ، في ظروف كثيرة ، على علم العامل بها في الوقت المناسب ، وهو وقت تعاقدته^(١٢) ، كأن علفت في أمكنة لا يتردد عليها العامل ، أو كان هذا الأخير أمياً ، مجهل القراءة ، أو أجنبياً ، لا يعرف اللغة ، حين لا يستطيع القاضي ، في هذه الظروف ، أن يرى ، في تعليق اللائحة ، إثباتاً كافياً لعلم العامل باللائحة وقت استخدامه ، ومن ثم قبوله لها^(١٣) ، ويتعين على صاحب العمل أن يقدم الدليل ، بوسائل أخرى ، على قبول العامل لللائحة^(١٤) . وعلى ذلك ، إذا رفض قضاة الدرجة الأولى أخذ العامل ببند في لائحة العمل ، تأسيساً على عدم إتصالها بعلمه وقت استخدامه ، فإن حكم قضاة الاستئناف ، الذي لم ينف هذه الواقعة ، وألغى ، مع ذلك ، حكمهم ، وقضى بتطبيق اللائحة ، يكون فاقد الأساس القانوني ، لاستناده ، من ناحية ، إلى أن العامل ، الذي عجز ، لعدم تعليمه ، عن قراءة اللائحة المعلقة وقت تعاقدته ، كان يستطيع الاستعانة ، من العمال الآخرين ، عن شروط استخدامه ، ومن ناحية أخرى ، إلى أن هذا العامل ، - الذي لا يستطيع أن يقتضى ، من صاحب العمل ، أن يقدم له اللائحة بصفة فردية وشخصية - ، يفترض فيه العلم باللائحة ، ومن ثم قبوله

(١١) نقض فرنسي ١٥ يناير سنة ١٩٠٦ ، سيرى ١٩٠٦ - ١ - ٢٧٨ : لقضاة الموضوع أن يقرروا ، من ناحية ، أن صاحب العمل لم يثبت علم العامل باللائحة ، المطلقة داخل المصنع ، وتباً لهذا قبوله نسباً لها ، ومن ناحية أخرى ، أن يرفضوا باعتباره غير متبجح في الدعوى ، إثبات تعليق اللائحة ، وهو غير متنازع فيه ، ليصلوا إلى عدم إلزام العامل ببند فيها . وقضاة الموضوع ، في تقديرهم هذا لقوة القرائن في الإثبات ، وفي إنتاج الواقعة في الدعوى ، يستصلون سلطتهم المطلقة التي تدخل في اختصاصهم وحدهم .

(١٢) نقض فرنسي ١٥ يناير سنة ١٩٠٦ ، دالور ١٩٠٦ - ١ - ٢٤١ ، وتعليق بيقي **PETIT** : قضاة الموضوع يستصلون سلطتهم التقديرية المطلقة بتقريرهم أن تعليق لائحة العمل في المصنع لا يعتبر ، بذاته ، قرينة كافية على علم العامل بهذه اللائحة ، وقبوله لها ، وقت إبرام عقد العمل .

(١٣) قرب بيقي ، تعليق على نقض فرنسي ١٥ يناير سنة ١٩٠٦ للشار إليه .

لها^(١٤) . ويعتبر ، في النهاية ، علم العامل باللائحة ، الذي يتأسس عليه قبوله ، « مسألة واقعية » ، يستخلصها قاضي الموضوع ، من ظروف الدعوى ، دون رقيب عليه^(١٥) .

وينبغي ، على هذا التصور ، من ناحية أخرى ، إعتبار لائحة العمل « شريعة المتعاقدين »^(١٦) . وكما يلتزم صاحب العمل ، بداهة ، بها ، يلتزم العامل بالبنود المدرجة فيها^(١٧) ، مهما كانت قاسية عليه^(١٨) . وكذلك ، يتقيد بها القاضي ، فيأخذ العاقدین بأحكامها ، ولا يستطيع تعديل بند فيها بناء على إعتبارات العدالة : أو أية إعتبارات أخرى^(١٩) . ويتفرع ، على هذا التصور ، أخيراً ، خضوع تفسير لائحة العمل

(١٤) لنقض فرنسي ٢٨ يونيو سنة ١٩٠٩ المشار إليه . ومع ذلك ، جاء في ديران وجوسو ، (جزء أول ، فقرة ١١٦-١) أنه ، يكفي ، ليعتبر العامل قد قبل ضمناً لائحة العمل أن يكون قد علم باللائحة ، ولم يرفض إبرام عقد العمل ، ولا جم ، بعد هذا ، أن يحمل قراءة اللائحة ، أو أن يكون أمياً أو أجنبياً ، وعزى هذه العبارة الأخيرة إلى حكم المحكمة النقض الفرنسية في ٣ مايو سنة ١٩١٠ . (سيري ١٩١٠ - ١ - ١٨٤) لا يؤيده في هذا الذي عزاه إليه ، إذ جاء فيه أن صاحب العمل ، ليعتد علم العامل ببند في اللائحة يميز إنهاء العقد دون مهلة إخطار ، ذهب إلى أن هذا العامل وقع على ورقة تثبت إستلامه لائحة العمل ، وأثبت ، بالجنة ، أن البند المذكور قد قرئ في حضوره ، لأنه أم لا يستطيع قراءته ، وألغى حكم نقضا الموضوع ، الذي ، دون أن يناقش هذه الواقعة الأخيرة ، قضى بالزام صاحب العمل بدفع تعويض من مهلة الإخطار ، تأسيساً على أن العامل لكونه أمياً ، لم يصطحب العلم باللائحة التي سلمت له (تراجع أسباب الحكم) .

(١٥) لنقض فرنسي ١٥ يناير سنة ١٩٠٦ المشار إليه ١٦ و ١٨ يوليو سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٦ - ١ - ٥٠٣ و ٩ ديسمبر سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ - ١ - ٤٢٠ و أنظر ، كذلك ، الدكتور عبد المنعم فرج الصلحة ، عقود الإذعان ، رسالة ، القاهرة سنة ١٩٤٦ ، فقرة ١٧١ : وفي تفصيلات العلم باللائحة تبرى **THEORY** ، المميزات العامة لتنظيم النقابات لعقد العمل في القانون الفرنسي ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، فقرة ١٦ .

(١٦) مادة ١٤٧ / ١ مدق ، وتقابلها المادة ١١٣٤ من التنتين المدني الفرنسي .

(١٧) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٨٤ / ٣ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٦ - ٢

٢ ، بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، فقرة ٧ .

(١٨) أنظر الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هامش ٢٥ .

(١٩) ديران وجوسو ، المرجع السابق ، بران وجالان ، فقرة ٣ - ٨٤ / ٤ بران ،

المرجع السابق .

القواعد العامة في تفسير العقود (٢٠). ويعتبر ، على الخصوص ، تفسيرها « مسألة موضوعية » ، لأرقابة لمحكمة النقض عليها (٢١) ، متى كان التفسير مما تحتمله عبارات بنودها ، ولا يتضمن ، من ثم ، مسخاً لها (٢٢) .

ويأخذ القضاء الفرنسي بهذا التصور (٢٣) . فيعتبر لأخذه العمل شريعة العاقدین (٢٤) ، على تقدير إندماج بنودها في عقد العمل (٢٥) ، ويلزم العامل بها . متى ثبت علمه بفحواها ، ومن ثم قبوله لها . ولو كانت ظالمة (٢٥) . ونقضت محكمة النقض الفرنسية أحكام قضاة الموضوع ، الذين أغفلوا تطبيق بند فيها (٢٦) . أو إغتصبوا سلطة تعديله (٢٧) ، خلافاً لنص المادة ١١٣٤ من المجموعة المدنية الفرنسية (٢٨) . ولا تكون لأخذه

(٢٠) أنظر ، في تفسير العقود ، مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ١٦٢ وما بعدها .

(٢١) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٨٤ / ٥ ، بران ، المرجع السابق .

(٢٢) بران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٦ - ٤ .

(٢٣) أنظر ، في عرض القضاء الفرنسي قديماً ، والتي لا زال إلى الآن قائماً ، إمبر ، الرسالة لشار لها ، ص ٤٥ وما بعدها ، لا رولز LARONZE ، تمثيل مصالح العمال الجامعة والقانونية في الصناعة الكبرى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٥ ، ص ٣٠١ وما بعدها

(٢٤) نقض فرنسي ١١ مايو سنة ١٨٨٦ ، دالوز ١٨٨٧ - ١ - ٣٠ : « يجب تنفيذها طبقاً لعبارات العقد ذاتها » ؛ وحديثاً ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ ، مجلة القالون الإجتاهي ، سنة ١٩٦١ ، ص ٤٨٠ ؛ ومجموعة بران ، رقم ١٢٣ ، ص ٤٠١ .

(٢٥) أنظر مثلاً الأحكام الآتية الصادرة من محكمة النقض الفرنسية : ١٦ يناير سنة ١٨٨٦ ، دالوز ١٨٨٦ - ١ - ٦٤ ؛ ٧ أغسطس سنة ١٨٧٧ ، دالوز ١٨٧٨ - ١ - ٣٨٤ ؛ ٦ نوفمبر سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٦ - ١ - ٢٨٦ ؛ ١٢ نوفمبر سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠١ - ١ - ٢٢ ؛ ٢٢ مايو سنة ١٩٠١ ، سيرى ١٩٠١ - ١ - ٢٦٤ ؛ ١٢ مارس سنة ١٩٠٢ ، سيرى ١٩٠٢ - ١ - ٤٣٩ ؛ ١٧ يوليو سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ - ١٠ - ١٤٥ ؛ ١٨ يوليو سنة ١٩٣٤ ، سيرى ١٩٣٥ - ١ - ٤٥ ؛ وأنظر كذلك إستئناف تولوز Toulouse ٦ يوليو ١٩٠٤ ، سيرى ١٩٠٥ - ٢ - ٦٣ .

(٢٦) نقض فرنسي ١٦ يوليو سنة ١٩٠٦ المشار إليه ؛ وأنظر أيضاً ١٨ يوليو سنة ١٩٠٦ المنشور معه ، وكذلك نقض فرنسي ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ ، المشار إليه .

(٢٧) نقض فرنسي ١٤ فبراير سنة ١٨٦٦ ، دالوز ١٨٦٦ - ١ - ٨٤ ؛ ١٨ يوليو سنة ١٩٣٤ ، سيرى ١٩٣٥ - ١ - ٤٥ .

(٢٨) أنظر ، كذلك ، في تفهيد القضاء الفرنسي بالجزاءات التأديبية المدرجة في لأخذه العمل لاحقاً ، فقرة ٥٣ .

العمل ، أو تعديلاتها ، نافذة على العامل الذي إستخدم قبلها ، إلا بقوله ، ضمناً لها (٢٩) . وإذا كان قد بدأ البعض بمحو هذه المحكمة ، حديثاً ، عن هذا التصوير ، حين رفضت الطعن في حكم قضية الموضوع ، اللين قرروا أن « لائحة العمل » التي أودعت ، على الوجه القانوني ، قلم كتاب مجلس القضاء العمالي (٣٠) ، نافذة على العامل ، بغیر إستلزام رضائه الفردي بها (٣١) ، فلها عادت ، في أحكام لاحقة ، إلى قواعدا التقليدية ، وقضت بأن بنود لائحة العمل لا تكون نافذة على العمال الذين إستخدموا قبل وضعها ، على الأقل إذا أحدثت تغييراً أساسياً في عقد العمل (٣٢) .

ونرى ، في النهاية ، مع البعض في الفقه ، في حلود هذا التصوير ، أن عقد العمل ، في المشروع الكبير ، يعتبر عقد إذعان (٣٣) ، ويُنقَضُ من ثم ، هذا الوصف على لائحة العمل ، التي تعتبر إتفاقاً ملحقة به . ونخصص اللائحة ، بالتالي ، للقواعد التي خصصت بها عقود الإذعان في المجموعة المدنية (٣٤) : لا يجوز ، من ناحية ، أن يكون تفسير بنود اللائحة « ضاراً »

(٢٩) نقض فرنسي ٢١ أكتوبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٦٥ ، ص ٢٤٧ ، وملاحظات ج . سافاتييه SAVATIER . ق . واستئناف باريس ٣٠ أبريل سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٣ - ٢ - ١٣٢٥ مخرور . وأنظر كذلك كوتورييه ، الصبغة المدنية وقانون العمل ، المقال المشار إليه ، فقرة ٨ ، ص ١٥٣ .

(٣٠) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(٣١) نقض فرنسي ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٧٢٨ . وكان موضوع الدعوى مطالبة العامل ، الذي فصل من الخدمة ، بمئة نهاية السنة ، التي تدفع له ، في وقت لاحق لفصله ، خلافاً للائحة العمل في المشروع ، التي تقصر الحق في هذه المئة على العمال الموجودين به وقت دفعها . وأنظر ، في عكس هذا القضاء ، نقض فرنسي ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ١١٧ .

(٣٢) نقض فرنسي أول مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٥٤٠ ، وتعليق

ج . ليون - كان G. LYON - CAEN

(٣٣) سالي SALEILLES ، إعلان الإرادة ، ص ٢٣٠ و ٢٨٤ ، الدكتور جيل للنم فرج الصبغة ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٥٥ ، الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١١٨ .

(٣٤) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرتي ١٦٧ و ١٧٢ .

بمصلحة العامل ، لأنه الطرف المذعن (٢٥) ، ويجوز للقاضي ، من ناحية أخرى ، أن يعدل بنود اللائحة ، إذا رآها تعسفية ، أو أن يعنى العامل منها (٢٦) . وهكذا يوفر القانون المصرى للعامل حماية كافية ، فى التصوير العقدى لللائحة العمل ، بالرقابة التى يحولها لقضاة الموضوع على بنودها ، على نحو يفتر إلى القانون الفرنسى ، نخلو المجموعة المدنية فيه من نصوص مماثلة (٢٧) .

أخذ ، على هذا التصوير العقدى ، الذى يتأسس على فقه القانون المدنى العتيق ، عدم إضافه مع الروح الإجتماعية التى يتسم بها قانون العمل (٢٨) ، بل وتناقضه مع واقع الحياة . فصاحب العمل يتفرد بوضع اللائحة ، لتنظيم العمل فى مشروعه . على نسق واحد ، لا يمكن أن يختلف لعامل عنه لآخر ، ولا يقبل ، بل ولا يستطيع أن يقبل ، فى مضمون بند فيها ، نقاشاً من أحدهم ، إلا اضطرب العمل عنده ، على نحو يعيب بانتظام سيره (٢٩) . وكثيراً ما يكون قبول العامل ، لأحكام اللائحة ، مجرد إقرار يتنافر مع الحقيقة (٤٠) . ولا يتفق ، أخيراً ، مسلك الشارع ، لإزاء لائحة العمل ، — بإخصائها لقواعد موضوعية وشكلية معينة — ، مع اعتبارها عقداً ، أو بالأحرى إتفاقاً ملحقاً بالمقد الذى يقوم بين رئيس المشروع وكل عامل عنده (٤١) .

٣٦ — الطبيعة القانونية لللائحة العمل : الفكرة اللائحية أو التنظيمية :

(٢٥) مادة ١٥١ / ٢ مدق .

(٢٦) مادة ١٤٩ مدق .

(٢٧) أنظر ، فى القانون الفرنسى ، ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٨ .

(٢٨) أنظر ، فى مدى ملائمة تطبيق مبادئ القانون المدنى على علاقات العمل ، كروتوييه ، المقال المشار إليه ، فقرات ١ - ٥ .

(٢٩) قرب جونو ، الرسالة المشار إليها ، ص ٢٩٣ - ٢٩٤ : « إذا نظرنا إليها (لائحة العمل) من قرب ، لا يثير نفاذ لائحة العمل مسألة الرضاء الفردى الذى يرضى ، بشكل متعيز ، بمناسبة كل من العقود الخاصة ، والذى يمكن أن يتخلف مفسو به من عامل إلى آخر . فإذا عرض القضاة هذه المسألة طبقاً للمبدأ المام فى نظرية العقد ، وهو أن الرضاء لا يفتر عن ، وأن الشك يفسر ثانياً لقيام العقد ، لا يمكن ، فى هذه الظروف ، أن يعمل مصنع واحد على وجه عامى » .

(٤٠) قرب الدكتور محمد لبيب شنب ، المراجع السابق ، فقرة ١١٢ - ١ .

(٤١) أنظر ، على الخصوص ، ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٧ .

والفكرة اللائحية^(١) ، ولينة نظرية المنظمة^(٢) ، أحدث ظهوراً ، وتقوم على أن لكل جماعة ، أياً كان شكلها ، نظام معين لا يتسنى لها البقاء بغيره : لا يمكن لأية جماعة أن تعيش ، على نحو يكفل لها تحقيق غرضها ، إلا بوجود قواعد معينة يسير عليها أفرادها ، وتزجر من تسول له نفسه منهم إقتراف أفعال تهدد كيانتها . والمشروع ، الصناعى أو التجارى أو الزراعى ، هو ، فى الواقع ، مجتمع صغير ، لا بد له ، حتى يسير قدماً إلى الأمام فى سبيل تحقيق أغراضه ، من قواعد تنظم سلوك أفرادها فى داخله . مجموعة هذه القواعد هى لائحة العمل ، وتستمد وجودها ، على هذا الوجه ، من طبيعة الأشياء ، التى تختم ، فى كل جماعة ، وجود قواعد يسير عليها أفرادها^(٣) . والعامل ، بمقتضى عقد العمل ، يدخل هذا المجتمع الصغير ، صناعياً ، أو تجارياً ، أو زراعياً ، ويصير عضواً فيه يلزم بالسبر على القواعد التى يسير عليها بقية أفرادها ، ويخضع للنظام الذى يخضعون له . « فكما أن الاتفاقات التى أبرمت ، بصفة شرعية ، تأخذ حكم القانون بالنسبة لمن أبرمها ، كذلك القواعد التى تكونت داخل الهيئات التى أنشئت ، بطريقة شرعية ، تأخذ حكم القانون بالنسبة لأفراد الهيئة »^(٤) . ويكون عقد العمل ، وفقاً لهذه الفكرة ، شرطاً لدخول العامل عضواً فى الجماعة ، وبالتالي لالتزامه بقواعد لائحة العمل ، إنما لا يعتبر مصدراً لهذا الالتزام ، أو سبباً منشئاً له^(٥) . فليست لائحة العمل ، بناء على هذا ، جزءاً من عقد العمل ، ولا اتفاقاً ملحقاً به ، ولكنها « قانون بالمعنى المادى لهذا

فقرة ٣٦ :

(١) *Conception réglementaire*

(٢) داج سابقاً ، فقرة ٢٥ .

(٣) جازان ، الرسالة المشار إليها ، ص ٥٩ وما بعدها ؛ ديران وپوسو ، جزو أول ، فقرة ١١٩ ؛ روست وديران ، فقرة ٣٩ ؛ جوتو ، الرسالة المشار إليها ، ص ٢٩٢ وما بعدها ؛ وقانون ديلين ، المرجع السابق ، فقرات ٥٩ وما بعدها ، حيث يقصر الكتاب الطبيعة اللائحية على بعض بنود لائحة العمل دون البعض الآخر .

(٤) هورير *BAURIO* ، مبادئ القانون العام ، المرجع السابق ، ص ٦٣٤ .

(٥) قروب جوتو ، المرجع السابق ، ص ٢٧٥ ، وكذلك ص ٢٨٩ وما بعدها .

الاصطلاح^(٦)، يفرض على العامل ، لأثره على إبرام عقد العمل^(٧)، وقبل .
 بهذا الرضاء ، البعول في الجماعة الصناعية ، أو التجارية ، أو الزراعية^(٨) .
 ويتقصد صاحب العمل « السلطة التشريعية » ، في هذا المجتمع الصغير^(٩) ،
 نتيجة ملكيته للمشروع^(١٠) ، وعلى الخصوص تبعاً لاستثنائه بإدارته^(١١) ،
 وقد يشاركه فيها ، أو في جزء منها ، عن طريق إتفاق العمل الجماعي ،
 نقابات العمال^(١٢) ، أو ، عن طريق التشريع ، ممثلو العملة في مشروعه^(١٣) .
 ويرتب . على هذا التصوير ، أن يتوقف نفاذ لائحة العمل على إنجاز
 إجراءات العلانية التي فرضها القانون ، لا على علم العامل بها ، وتبعاً له ،
 قبوله لها ، وقت تعاقده^(١٤) : يستوى ، في الخوض لها . من علم بها من
 العملة ومن لم يعلم ، ومن كان موجوداً منهم ، في المشروع ، وقت صدورهما ،
 ومن دخله بعده . ولا يستطيع أحد منهم ، متى أعلنت اللائحة وفقاً للقانون ،
 أن يحتج بالجهل بها . ولكن يجوز له ، على التقيض ، أن يتمسك بعدم إعلانها ،
 ليخلص إلى عدم نفاذها عليه ، ولو كان يعلم بها فعلاً^(١٥) ، على خلاف
 ما قضت به محكمة النقض المصرية^(١٦) . كما يتفرع ، على هذا التصوير ،
 أن يكون لمحكمة النقض الرقابة على تفسير بنود اللائحة ، ولا تتركه لقضاة
 الموضوع وحدهم^(١٧) .

(٦) « Loi en sens materiel » : أنظر ديزان وچوسو ، المرجع السابق .

(٧) ديزان وچوسو ، المرجع السابق .

(٨) جازان ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ .

(٩) ديزان وچوسو ، المرجع السابق ، روست وديران ، ص ١١٣ .

(١٠) جازان ، المرجع السابق ، ص ١٢٩ وما بعدها .

(١١) جازان ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ .

(١٢) قرب جازان ، المرجع السابق ، ص ١٥٣-١٥٤ .

(١٣) راجع سابقاً ، فقرة ٣١ .

(١٤) ديزان وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٩ - ١٢٠ .

(١٥) بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ١٠ .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ ، وهامش ٣٧ .

(١٧) بران ، المرجع السابق ، ديزان وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٩ - ١٢٠ .

وأنظر ، في تأييد ذلك ، بارت **MARTY** ، التمييز بين الواقع والقانونية ، رسالة . تولوز

Toulouse سنة ١٩٢٩ ، فقرة ١٩٠ ، ص ٣٤٦ - ٣٤٧ .

وينبغي على هذا التصوير ، أخيراً ، أن تكون القوة الملزمة لبند اللائحة العمل محدودة بالغرض الذي يبرر وجودها : حفظ المشروع وازدهاره . ذلك أن السلطة ، التي تحولت لرئيس المشروع ، وجعلت منه « شاعراً ثانوياً » (١٨) . لم تمنح له لاشباع مصالحه الخاصة ، ولكن « لحسن سير الخلية الاجتماعية التي يتولى إدارتها ، وهي المشروع » (١٩) . فتتقيد سلطته بهذا الغرض ، كما تتقيد بالحقوق الثابتة للعامل بمقتضى عقد العمل ، أو باعتباره مواطناً في جماعة متمدنة . فلا يلتزم العامل ببند في اللائحة لا تبرره مصلحة المشروع ، أو ينقص حقوقه ، أو عمس إعتباره . وللقاضي سلطة تقديرية إزاء بنود اللائحة ، ويكون له أن يستبدل بأى بند فيها ما كان ينبغي عقلاً أن ينص عليه (٢٠) .

٣٧ - الطبيعة القانونية لللائحة العمل : الفكرة المختلطة (١) : لا يمكن ، في رأى البعض ، تأسيس لائحة العمل على فكرة واحدة ، وتعمز ، من ثم ، كلتا الفكرتين ، اللائحية أو العقدية ، وحدها ، من الإحاطة بطبيعتها القانونية كاملة ، لأنها تتضمن نوعين من القواعد يختلف كل منهما ، في طبيعته ، عن الآخر ، لتكون ، في أحدهما ، ذات طبيعة لائحية ، وفي الآخر ، ذات طبيعة عقدية (٢) . ذلك أن لائحة العمل تضم بنوداً تتعلق بسير العمل في المشروع ، وتحقيق النظام ، وتوفير الشروط الصحية ، داخله ، كتحديد أوقات العمل ، وفترات الراحة ، ووسائل الوقاية من أخطار العمل ، حوادث أو أمراض ،

(١٨) *Un législateur secondaire*

(١٩) برآن ، المرجع السابق ، رقم ٩ .

(٢٠) أنظر ، في تفصيلات ذلك ، جازان ، المرجع السابق ، ص ١٦٨ وما بعدها .

فقرة ٣٧ :

(١) *Conception mixte*

(٢) ديلينين ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٥٩ وما بعدها ؛ لوجال وبريت دي لاجريسيان ؛ السلطة التأديبية في المنظمات الخاصة ، المرجع السابق ، ص ٦٨ - ٧٠ ؛ جابلييه ، ص ٣٣٨ - ٣٣٩ ؛ كامير لالك وج . ليون - كان ، ص ٢٩٨ ، هامش ١ ؛ وفي مصر الأستاذ على الشريف ، قانون العمل ، جزء أول ، فقرة ١٢٨ ، ص ٢١٦ - ٢١٧ ؛ الدكتور اسماعيل هاشم ، المرجع السابق ، فقرة ١١٨ ، ص ٢٢٧ - ٢٢٩ ؛ وأنظر ، في عرض هذه الفكرة ، بجران وجومو ، جزء أول ، فقرة ١١٩ .

والجزاء التي توقع للإخلال بها . هذه البنود ذات طبيعة تنظيمية ، أو لائحية ، لأنها تتأسس على سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه ، وحقه في اتخاذ كل ما يلزم لضمان حسن سيره ، ولهذا الأخير ، من ثم ، تقريرها ، وفي أي وقت تعديّلها ، بإرادته المنفردة ، ولا يتوقف نفاذها على قبول العامل ، لأنها لا تستند فيه إلى رضائه . ولكن اللائحة تحتوي بنوداً أخرى ، موضوعها تنظيم تفصيلات الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، كذلك التي تحدد مواعيد دفع الأجور ، أو تضع الشروط لاستحقاق المنح أو المكافآت ، أو تقرر أجازات إضافية . فهذه البنود ، وأمثالها ، ذات طبيعة عقدية ، لأنها تكمل عقد العمل ، ويجب أن يقبلها العامل ، ولو ضمناً ، وقت انعاقده ، ولا يحتاج عليه بأية تعديلات فيها ما لم يقبلها صراحة أو دلالة^(٣) . ذلك أن صاحب العمل ، إذا كان يستطيع ، بماله من سلطة الإدارة على عمله ، أن يصدر إليهم من الأوامر الفردية ، أو من القواعد العامة ، ما يكفل له إدارة نشاطهم على الوجه الذي يوفر انتظام سير مشروعه ، ويحقق له غايته ، فإنه لا يستطيع ، بمقتضى ، تلك السلطة ذاتها ، أن يفرض عليهم ، وقت إبرام العقد ، أو إبان سريانه ، قواعد لاصلة لها البتة بسير العمل عنده ، بل تتعلق بمسائل تتعارض فيها مصلحة الشخصية مع مصالحهم ، ويتوافر فيها ، تبعاً لهذا ، التعارض بين المصالح ، إحدى مميزات العقد ، الذي يتأسس على المساواة بين طرفيه^(٤) .

٣٨ - رأينا في هذا الخلاف وحدود أهميته العملية : إن ما يعيب الفكرة اللائحية يكمن في عدم إستناد القوة الملزمة لبنودها ، في مواجهة العامل ، إلى الإرادة الشارعة ، التي تستقل ، في الجماعات الحديثة ، بسلطة إنشاء القواعد الملزمة لأفرادها ، تبعاً لاستئثارها بالسيادة عليهم^(١) . فالإنسان ، في عبارة أخرى ، لا يلتزم إلا بسلطان إرادته أو بسلطة القانون .

(٣) قرب لوجال وبريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٣٠٥ .

(٤) لوجال وبريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٦٨ - ٧٠ .

إنما لم يعد لهذا النقص وجود ، عندنا ، في المشروع الذى يستخدم ، على الأقل ، خمسة عمال ، حيث ألزم رئيسه بوضع لائحة للعمل فيه (٢) . فأصبحت لائحة العمل تستند ، في قوتها الملزمة ، إلى القانون ، وتكون ، تبعاً لهذا ، ذات صفة لائحية ، فيلزم بها العامل ، ولو لم يقبلها ، أو يعلم بها ، وقت انعاقده .

ولكن ، إذا كان عدد العمال ، في المشروع ، يقل عن خمسة ، لا يمكن الأعراف لللائحة العمل بصفة لائحية ، إذ لا يستند وجودها إلى قاعدة قانونية ، ولا يمكن أن تتأسس قوتها الملزمة على غير إرادة العامل (٣) . ويجب ، من ثم ، لإلزامه ببندوها ، أن يقوم الدليل على قبوله لها ، صراحة أو ضمناً ، وقت إبرام العقد ، أو ، على الأقل ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، قبل الوقت الذى يراد فيه إلزامه بها .

وقد وجه البعض ، في الفقه المصرى ، لرأينا هذا ، سهام النقد ، على تقدير أن « مجرد نص القانون على إلزام رب العمل بوضع اللائحة ، لا دلالة له على طبيعة أحكامها » (٤) . والنقد ليس وليد تفكير صحيح ، لأن مقتضى إلزام صاحب العمل ، فى حدود معينة ، بوضع لائحة للعمل ، وإعلانها لعملة ، وإلزام المنطقة الإقليمية للعمل بأخذ رأى المنظمة النقابية ، التى يتبعها عمال المشروع ، قبل التصديق عليها (٥) ، أن يلزم بها جميع عماله ، ويؤجلون ببندوها دون تعليق على قبولهم (٦) . ولا يتسنى هذا الإلزام إلا إذا كانت اللائحة قانوناً ، بمعنى المادى ، طبقاً للفكرة اللائحية . ويصبح كل هذا الذى استلزمه القانون غير مفهوم إذا كانت اللائحة عقداً ، أو ملحقة بعقد ، يقوم بين صاحب العمل وكل عامل عنده ، حين لا تبدل أية حكمة للإلزام صاحب العمل بوضع لائحة العمل « فى مكان ظاهر » ، أو لاستلزام تصديق

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(٣) بلايول وريبير ، المرجع السابق .

(٤) الدكتور إسماعيل هاشم ، المرجع السابق ، ص ٢٣٧ ، هامش ١ .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(٦) أما تصديق المنظمة الإقليمية لسل على اللائحة ، فليس له هذا المنى ، إذ يفرضه إنشاء رقابة السلطة العامة على شرعيتها .

المنطقة الإقليمية للعمل ، مادام إلزام العامل بها ناشئاً عن قبوله لها . وهذا ما فطن إليه الفقه الفرنسي الحديث^(٧) ، الذى ينبه ، الآن ، إلى تعارض التدخل التشريعى فى لائحة العمل ، - بالإلزام بوضعها ، وفى تحديد مضمونها ، وفى إعلانها - ، مع الفكرة العقيدية ، لأن هذه القواعد تختلف عن تلك التى وضعها القانون لتنظيم العقود^(٨) .

على أن الجزاءات التى توضع فى اللائحة تستند ، كذلك ، بل وعلى الخصوص ، إلى التبعية التى تنشأ ، على عاتق العامل ، عن عقد العمل الذى أبرمه . وتخول لصاحب العمل توقيع الجزاءات على هذا الأخير ، لمخالفته أوامره ، أو لإخلاله بالنظام الذى وضعه لمشروعه^(٩) . ويستوى ، بل واه ، أن توقيع بقرارات فردية ، أو طبقاً لقواعد عامة أعدت مقدماً . فيخضع العامل للجزاءات ، الواردة فى لائحة العمل ، ولو كان يعمل فى مشروع يقل عدد عماله عن خمسة ، ولو لم يقبلها ، أو يعلم بها ، وقت تعاقد ، أو كانت قد وضعت ، أو عدلت ، بعده .

ولكن الخلاف ، بين الفقهاء ، فى طبيعة لائحة العمل ، يتلشى كلية فى تحديد نطاق قوتها الملزمة ، أو ، فى عبارة مساوية ، فى تعيين القيود التى ترد على سلطة رئيس المشروع فى تحديد مضمونها^(١٠) : لا يمكن للائحة العمل أن تخالف قواعد التشريع الآمرة ، أو تتعارض مع النظام العام ولو لم تخالف نصاً معيناً ، من ناحية ، ولا أن تمس الحقوق المكتسبة للعامل ، سواء تقرر له فى إقناع العمل الجماعى ، أو فى عقد العمل الفردى ، أو فى لائحة العمل ، من ناحية أخرى ، بل ولا أن تخالف ، وفقاً لرأى فى الفقه ، العادات الجارية إنقاصاً لحقوق العامل ، أخيراً .

(٧) أنظر ، مثلاً ، بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٩ : « الفكرة اللائحية تتفق مع التشريع الماسر ، الذى يفرض ، فى دائرة معينة ، الالتزام بوضع لائحة ، ويضعها ، فى وضعها وفى إعلانها ، لقواعد تختلف عن قواعد العقد » ، وكذلك بران وهوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٨ - ٣ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ١١٧ .

(٩) لا تقتصد ، هنا ، القيود التى تشمل فى الالتزام بوضع بنود معينة ، أو بعدم وضع بنود معينة (راجع سابقاً ، فقرة ٢٢) .

- لا يجوز أن تتضمن لائحة العمل : في أحد بنودها ، مخالفة للقواعد الآمرة في القوانين أو اللوائح (١٠) . ولما كان قانون العمل يرمته يتضمن قواعد أمرة بحسبانه حداً أدنى لحقوق العامل ، فلا يجوز أن تحتوي لائحة العمل على بند يخالف أحكامه إنقاصاً للحقوق المقررة له فيه (١١) . كأن تحدد ، ببند فيها ، أجازة سنوية ، أو مرضية ، أقصر ، في مدتها ، مما قرره القانون له ، أو تقرر له أجراً خلالها أقل مما حدده . واستقر القضاء الفرنسي ، تطبيقاً لهذه القواعد ، على أن إضفاء وصف الحسامة ، في لائحة العمل ، على أخطاء معينة للعامل ، ليجوز فصله دون مراعاة مهلة الإخطار (١٢) ، يخضع لرقابة القاضي وتقديره ، لأن القاعدة التي تفرض المهلة تتعلق بالنظام العام ، ولا يمكن للائحة العمل أن تخالفها (١٣) . ولا يجوز للائحة العمل أخيراً ، أن تخالف ، ببند فيها ، القواعد الآمرة في التقنين المدني ، كأن تتضمن إعفاء صاحب العمل من المسؤولية عن خطئه الجسيم (١٤) . ويقتصر البطلان ، في كل هذه الحالات ، على البند المخالف للقانون ، لا يتجاوز به إلى بقية بنود اللائحة (١٥) .

ويكنى البطلان البند ، في لائحة العمل ، أن يخالف النظام العام أو يحس حسن الآداب ، ولولم يحل بنص آمر معين (١٦) . فقضى ، مثلاً ، بأن البند ، في لائحة العمل ، الذي يخضع العاملة لتفتيش يجريه رجل ، يخش « الفكرة الأولية للحياة » (١٧) ، ويمس ، من ثم ، حسن الآداب ، وليس على

(١٠) بران ، مجمل دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣١ ؛ كاتال : المشروع ، قرة ١٩٥ .

(١١) راجع سابقاً ، قرة ١٣ .

(١٢) أنظر لاحقاً ، قرة ٢٩٦ .

(١٣) نقض فرنسي ٧ يوليو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي باليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٩٢ ؛

وأنظر ، في عكس ذلك ، نقض فرنسي ٢٠ مايو سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٦ ، مختصر ، ص ٧٠ . حل أن هذا الحكم الأخير ظل متجزئاً ، والإجماع ، في الفقه والقضاء ، حل خلافاً .

(١٤) مادة ٢/٢١٧ مدني ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ،

المرجع السابق ، قرة ٢٠٤ .

(١٥) بران ، مجمل دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣١ .

(١٦) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، قرة ١٠٦ .

(١٧) « La plus élémentaire décence » (١٧) .

العامة أن تنصاع له (١٨). كما قضى بأن « بند العزوبية » (١٩) ، أو المنع من الزواج ، الذى تفرضه شركة الطيران ، فى لائحة العمل ، على « المضيفة الجوية » (٢٠) ، يقع باطلاً ، لأن الحق فى الزواج ، « يتعلق بالنظام العام ولا يمكن إخلاله منه أو التصرف فيه » (٢١) .

وتطبيقاً لذات الفكرة ، دمج مجلس الدولة الفرنسى ، بعلم المشروعية ، بنداً ، فى لائحة العمل بالمشروع ، يحرم ، على زوجات العملة فيه ، فتح محلات تجارية ، دون إذن إدارته ، لأنه ، — بوضعه ، على حرية النشاط للنوى الشأن ، حداً يتجاوز ، بعمومه ، سعة الخضوع الذى يستطيع رئيس المشروع فرضه ، لتوفير النظام وحسن السلوك فى داخله — ، يتضمن إعتداء على المبادئ العامة للقانون والحريات العامة (٢٢) . واعتبر ، كذلك ، غير مشروع ، بنداً فى لائحة العمل ، وضعه رئيس المشروع ، تنفيذاً لالتزامه القانونى بمنع دخول السكران إلى (٢٣) ، يقضى بإخضاع العامل ، حال الشك ، لاختبار الكحول (٢٤) ، واعتبر رفض الخضوع له إخلالاً بواجب الطاعة ، وإعترافاً منه بحالة السكر ، لأن هذا البند أيضاً ، يتجاوز بعمومه ، سعة الخضوع الذى يجوز قانوناً ، لصاحب العمل ، فرفضه ، على عمله ، لتوفير الأمن فى مشروعه (٢٥) .

(١٨) نفس فرنسى ١٩ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣ ، ص ١٢٣ .

· (١٩) « Clause de célibat » .

· (٢٠) « Hôtesses de l'air » .

(٢١) إستئناف باريس ٣٠ أبريل سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع للقانونى ١٩٦٣ - ٢ - ١٣٢٠٥ مكرر ، وقد سبق الإشارة إليه .

(٢٢) مجلس الدولة الفرنسى ١٦ مارس سنة ١٩٦٢ ، مجلة الأسبوع للقانونى ١٩٦٢ -

٢ - ١٢٩١٢ ، وتمايلى ج سافاتييه J. SAVATIER .

(٢٣) مادة ٦٦ من الكتاب الثانى من تفتين العمل الفرنسى القديم ، التى أصبحت ، فى التفتين

الجديد ، مادة ل ٢٣٢ - ٢ .

(٢٤) « Alcooltest »

(٢٥) مجلس الدولة الفرنسى أول فبراير سنة ١٩٨٠ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٨٠ ،

ص ٣١٧ . وجاء ، فى تقرير مفوض الحكومة ، أمام المجلس ، أن لإختبار الكحول يعتبر =

— ولا يجوز ، كذلك ، أن تتضمن لائحة العمل بنداً يخالف إتفاق العمل الجماعي (٢٦) ، ما لم يكن البند « أكثر فائدة » للعملة (٢٧) . فيقع البند ، الذي ينقص حقوقهم ، باطلاً ، ويستبدل به حكم الاتفاق الجماعي (٢٨) . وقضى ، وفقاً لذلك ، بأنه إذا تضمن إتفاق العمل الجماعي تعهد صاحب العمل ألا يدخل في إعتباره « الأصل (العرفي) » (٢٩) ، أو الإنشاء إلى تنظيم نقابي ، أو سياسي ، أو فلسفي ، أو ديني ، للعملة ، فإن هذا التعهد لا يجوز له أن يطلب ، وقت الاستخدام ، معلومات ليست على صلة مباشرة بالوظيفة ، ولا يستطيع ، تبعاً لهذا ، فصل عامل أخفى عليه ، وقت استخدامه ، صفته كمتسيس ، تطبيقاً لبند في لائحة العمل يقضى بأن الإعلان الكاذب (٣٠) ، الذي يصدر عن العامل وقت استخدامه ، يستوجب فصله ، بغير مهلة ، ودون تعويض ، فضلاً عن أن للعامل حقاً في عدم الكشف عن تلك الصفة ، لأن العلاقة التي تربطه بالأسقف ، منوية ، أو روحية ، ولا صلة لها بعمله (٣١) . — ولا يمكن ، أخيراً ، أن يتضمن بند ، في لائحة العمل ، مساساً بحقوق العامل المكتسبة :

١ — فلا يجوز ، من ناحية ، أن تحتوي اللائحة بنداً يمس حقوق العامل ، التي رتبها له عقد العمل الذي أبرمه . وللقاعدة وضوح البديهية في التصوير العقدي للائحة العمل . إنما لاشك في سلامتها ، وفقاً للفكرة اللائحية لها ، إذ

« اعتداء على الحرية الفردية ، ليس فقط ، لأنه ، بحسبانه أخذاً للدم من جسم الإنسان ، يمس سلامته الجسدية ، ولكن ، على الخصوص ، لأن الكشف به عن حالة السكر طريقة للتحقيق ضمن كرامة الإنسان ، وتقيم عليه شهادة إجبارية عند نفسه (أنظر هذا التقرير الهام من لائحة العمل والحريات العامة في مجلة القانون الاجتماعي ، المشار إليها ، ص ٣١٠ وما بعدها) .

. Convention collective de travail (٢٦)

(٢٧) مادة ٨٦ ميل .

(٢٨) وقد كان منصوصاً على هذا الحكم في المادة ٩٧ / ٢ من قانون العمل القديم . ولعل

عدم ورودها في القانون الجديد يرجع إلى كونها مجرد تطبيق للقواعد العامة .

. L'origine raciale (٢٩)

. Fausses déclarations (٣٠)

(٣١) نقض فرنسا ١٧ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ، ١٩٧٤ - ٢ -

١٩٦٩ ، وتعليق إيڤ سان-جور YVES SAINT-JOUR .

لا يجوز لصاحب العمل أن يتخذ ، من هذه اللامحة ، التي يتفرد بوضعها ، حجة لنقض ما تم من جهته . إختلالاً بالقوة الملزمة للعقد ، الذي يعتبر بمثابة القانون بالنسبة له (٣٢) . ولعل هذه الفكرة هي باعث التفرقة ، في بنود لامحة العمل ، بين العقدية منها واللامحية . التي نردى بها في الفقه الحديث (٣٣) . ولا يستلزم ، لاعتبار البند مخالفاً لعقد العمل الفردي ، أن يحرم العامل من حق رتبة له ، - كحذف أحد ملحقات الأجر أو إنقاصه - ، أو أن يفرض عليه إلزاماً يرد على عمله ، - كإضافة أعمال أخرى زيادة على المتفق عليها في عقده - ، أو يتصل بعمله ، كإلزامه بالإقامة على مقربة منه . بل يكفي أن يورد ، على حرية العامل ، قيداً لم يفرضه العقد الذي أبرمه ، أو تعديلاً لعنصر لا يتفق عليه فيه . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن « بند العزوبية » ، الذي تفرضه شركة الطيران ، في لامحة العمل ، على المضيفات الجوويات ، لا يوجب به على المضيفة الجوية التي استعملت قبل إدراجها (٣٤) .

فسواء كان للامحة العمل طبيعة عقدية أو تنظيمية ، أو ، في عبارة أخرى ، سواء تأسست قوتها الملزمة على رضا العامل ، أو على السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، لا يجوز أن تكون وسيلة لإنفراد هذا الأخير بتغيير عنصر أساسي في عقد العمل ، كقيد أجره أو أسس تقديره (٣٥) ، أو مكان العمل (٣٥) ، أو مدة عقد العمل (٣٥) . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن وضع صاحب العمل ، بعد الاستخدام ، لامحة عمل ، مخالفة للعادات المحلية ، تقضى بجواز نقل عمال المشروع ، في أي وقت ، إلى أماكن أخرى . لا يمكن أن يغير الشروط الأساسية لعقد العمل ، ويجيز النقل إلى الأمكنة البعيدة ، التي لا تسمح لهؤلاء العمال بالبقاء في مساكنهم (٣٦) . كما قضى بأن

(٣٢) مادة ١/١٤٧ منقذ ، وأنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٥ .

(٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ٣٨ .

(٣٤) إستئناف باريس ٣٠ إبريل سنة ١٩٦٣ ، المشار إليه ، التي إستند ، كذلك ، لإبطال البند ، إلى مخالفة النظام العام ، راجع سابقاً ص ١٤٦ ، وحامش ٢٩ .

(٣٥) كاتالا ، المشروع . فقرة ١٩٦ ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٣٦) نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمس الباج عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٧ ، ص ٧٣٤ .

البند ، الذى يلجج فى لائحة العمل ، ويجلد للتقاعد سناً معينة ، لا يمتنع به على العامل الذى إستخدم قبل إدراجه (٣٧) . على أن لحكمة التقض عندنا ، فى هذا البند الأخير ، كما سترى ، رأياً آخر ، لا يتفق مع قواعد القانون (٣٧) .
— وأخيراً ، لا يجوز للائحة العمل ، وفقاً لرأى فى الفقه ، أن تنشئ عادة جديدة ، مخالفة لعادة سابقة ، إلا إذا أقيم الدليل على أنها تؤيد ما جرى عليه العمل بحرية . وبشكل عام ، فى المهنة ، وفى حدود المنطقة (٣٨) . فالإدارة الجماعية لنوى الشأن ، أساس العادة ، أكبر قيمة ، فى رأيهم ، من الإرادة العقدية « الزائفة » التى تتأسس عليها لائحة العمل (٣٩) ، وبالأولى من السلطة التنظيمية لصاحب العمل .

على أن هذا الرأى تنقصه الدقة فى التحليل . ذلك أن عادات المهنة ، أو البقعة ، التى تمنع بالعادات الاتفاقية (٤٠) ، تستند ، فى إلزامها ، إلى تراضى العاقدين ، وقت التعاقد ، ضمناً عليها (٤١) ، وتعتبر ، من ثم ، جزءاً من عقد العمل ، ليكون ما ترتبه ، للعامل ، حقاً مكتسباً ، لا يستطيع صاحب العمل ، كما قدمنا ، يبتدئ فى اللائحة ، حرمانه منه .

٣٩ — المنشورات ، والقرارات العامة : على أن لائحة العمل ، إذا كانت المظهر الرئيسى للسلطة التنظيمية ، التى لرئيس المشروع ، على عمله ، فلها ليست مظهرها الوحيد . بل يوجد ، إلى جانبها ، مظهر آخر ، ثانوى ، يتمثل فى المنشورات (١) ، أو فيما نسميه بالقرارات العامة (٢) ، التى لها أهمية كبيرة . فلا يوجد مشروع كبير لا تدعو الحاجة فيه إلى إصدار قواعد عامة للعملة ، غير الواردة فى اللائحة الداخلية ، كتغيير فى ساعات العمل ، أو تعديل فى

(٣٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٧١ ، وكاتلا : المرجع السابق .

(٣٨) نقض فرنس ٣١ يوليو سنة ١٩٣٠ ، سبرى ١٩٣١-١-٢٨١ ، وتعليق جيني

GENTY

(٣٩) بران ، نمجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣٣ .

(٤٠) Usages conventionnelles .

(٤١) أنظر مؤلفنا و دروس فى مقدمة الدراسات القانونية ، « الطبعة الثانية » ، فقرة ٦٥ .

فقرة ٣٩ :

(١) Circulaires .

(٢) Notes de service .

حساب ملحقات الأجر ، أو في تعليمات الرقابة من أخطار العمل لظروف خاصة ، أو حيال استعمال مواد معينة (٣) . على أن هذه المنشورات ، أو القرارات العامة ، لم تلقى ، في الفقه ، من العناية ما يتناسب مع أهميتها العملية . وتباين رأى من عرضوا لها فيه حول تكييفها القانوني ، والأساس الذي تستند إليه ، .

فذهب البعض إلى إيفاقها ، في الطبيعة والهدف ، مع لائحة العمل ، إذ أن لها ذات الموضوع ، وتحظى بذات الأهمية ، ويترتب على مخالفتها ذات الجزاء الذي يترتب على مخالفة لائحة العمل ، وتعتبر ، مثلها ، مظهراً لاستمرار السلطة التنظيمية ، التي تسمح لرئيس المشروع بإصدار المنشورات ، أو القرارات العامة ، كما تجيز له ، بين الحين والحين ، إستبدال لائحة عمل بأخرى (٤) . ولا يختلف عنها إلا في كونها تتناول ، عادة ، مسائل متغيرة ، توجب تعديل القواعد ، التي تتضمنها ، من وقت إلى آخر ، لإحكام التطبيق بين تنظيم المشروع والظروف المتغيرة فيه . إنما لا يعنى هذا الفارق اختلافاً ، في الطبيعة ، أو الغاية ، بين المنشورات ، أو القرارات العامة ، ولائحة العمل ، ويعتبر أى تمييز بينهما غير ذى أساس (٥) . ويتعين ، من ثم ، إخضاع المنشور ، أو القرار العام ، لذات القيود القانونية التي تخضع لها ، كما قدمنا (٥) ، لائحة العمل . وإذا كان لهذا الحكم وضوح البدئية حين يكون موضوع المنشور ، أو القرار العام ، وارداً في لائحة العمل ، ويعتبر ، من ثم ، تعديلاً لهذه اللائحة (٥) ، فإنه لاشك في وجوبه ، أيضاً ، حين يكون موضوع المنشور ، أو القرار ، غير وارد في لائحة العمل ، وينظم ، تبعاً لهذا ، مسائل خلت منها هذه اللائحة ، حماية للعملة ، وتحقيقاً للحكمة التي أملت فرض تلك القيود القانونية ، وإلا كان في الإعراف لرئيس المشروع بسلطة وضع المنشورات ، أو القرارات العامة ، متفلاً سهلاً للهرب من القيود القانونية على لائحة العمل ، بإبقاء ، ما يريد إبعاده منها عن

(٣) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٠١ .

(٤) سوان ، المرجع السابق ، ص ١٣ وما بعدها .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

رقابة الجهة الإدارية، في نطاق المنشورات أو القرارات العامة^(٦). ولا يخرج ، عن نطاق تلك القيود ، سوى ما يكون منها قرارات فردية ، أو منشورات تتضمن تعليمات تتعلق بتنفيذ العمل^(٧).

ويرى البعض الآخر ، على التقيض ، أن التسوية بين المنشورات ، أو القرارات العامة ، ولائحة العمل ، وإخضاعها ، على الخصوص ، للقيود القانونية التي فرضت على هذه اللائحة ، يذهب بجوهر القائلة منها ، لأن المنشورات ، أو القرارات العامة ، تتناول مسائل تفصيلية ، أو تفصل في حاجات يومية أو أمور عاجلة ، ويجب ، بالتالي ، أن يكون تطبيقها فورياً ، على نقيض لائحة العمل التي تتضمن أحكاماً دائمة ، ويكون طبعياً أن تفرض إجراءات للرقابة عليها ، ولتوفير العلانية للعلم بها . ويكفي ، لحماية العملة ، - من لجوء رئيس المشروع إلى المنشورات ، أو القرارات العامة ، للإفلات من القيود القانونية على لائحة العمل - ، رقابة القاضي ، الذي يستطيع إبطال المنشور ، أو القرار العام ، إذا بان له أنه يخفى ، في الحقيقة ، لائحة عمل . وكما لا يمكن أن ترفع عن رئيس المشروع كل سلطة في وضع قواعد عامة لتنظيم سير العمل فيه ، فإنه لا يمكن إخضاع المنشورات ، أو القرارات العامة ، التي تدعو الحاجة إليها ، إلى ذات النظام القانوني الذي تخضع له لائحة العمل ، لأن هذه القرارات ، أو تلك المنشورات ، تستند ، لا إلى السلطة التنظيمية ، بل إلى سلطة الإدارة^(٨) ، التي تتضمن ، ختماً ، سلطة تنظيم ، على وجه عام ، بعض المسائل ، على الأقل ، المتعلقة بظروف العمل^(٩).

ولا يستطيع صاحب العمل ، على كل حال ، بمنشور ، أو بقرار عام ، تغيير بند أساسي في عقد العمل ، كما لا يستطيع تغييره ببند في لائحة العمل^(١٠). إنما يتفق الرأيان على الطبيعة اللائحية للمنشورات ، أو القرارات العامة ، -

(٦) سوان ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٠ .

(٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٠٢ .

(٩) كاتالا ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠١ .

(١٠) سوان ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

على نقيض لأتمة العمل التي تثار الخلاف في الفقه حول طبيعتها القانونية (١٠) - ، لأن تعليق نفاذ المنشور ، أو القرار العام ، على قبول كل عامل ، ولو كان قبوله ضمناً يستتج من إستمراره في العمل بعد علمه به ، أمر لا يمكن تصوره ، كما أن لرئيس المشروع أن يفرض على العمال فيه القواعد الضرورية لحسن سيره (١١) ، متى كانت هذه القواعد لا تغير في بند أساسي في عقد العمل .

المبحث الثاني

في سلطة الإدارة

- ٤٠ - سلطة الادارة ، مضمونها ، اساسها القانوني ، وحدودها ،
- ٤١ - تطبيق : سلطة الادارة في نظام العاملين بالطعام العام ،
- ٤٢ - سلطة الادارة والهيئة الخاصة للعامل خارج المشروع ،
- ٤٣ - تطبيق : سلطة الادارة والهيئة الخاصة للعامل خارج المشروع ، في نظام العاملين بالطعام العام .

٤٠ - سلطة الإدارة ، مضمونها ، أساسها القانوني ، وحدودها : تعتبر سلطة الإدارة (١) ، أو حق الإدارة (٢) ، كما تمت ، أحياناً ، في الفقه (٣) ، بميزاً أساسياً لعلاقات العمل ، إذ ينشأ لصاحب العمل ، عن عقد العمل ، حق مستمر في إدارة نشاط العامل في أثناء تنفيذه ، حين يفتح الدائن ، في بقية العقود ، بتعيين محل إلزام مدنيه (٤) . وتنعكس ، على

(١٠) راجع سابقاً ، فقرات ٣٤ وما بعدها .

(١١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٠١ ؛ سوان ، المرجع السابق ، ص ٢٠ .

فقرة ٤٠ :

(١) Pouvoir de direction ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٦٧ وما بعدها ؛ ريلبرو

وسالتييه ، ص ٩٥ ؛ كامير لانك وج . ليون - كان ، ص ٢٩٦ .

(٢) Droit de direction .

(٣) أنظر ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٥٢ وما بعدها ؛ ديناكس ، المرجع

السابق ، ص ٢٦٦ .

(٤) أوليه ، ص ٩٧ .

علاقات العمل هذه ، صلة التبعية التي تحيط بوضع العامل لديه ، وتخلل باستقلاله لمصلحته^(٥) . ويباشر رئيس المشروع هذه السلطة بأوامر يوجهها ، أو تعليمات يصدرها ، كتابة أو شفها ، عامة أو فردية^(٦) ، وتخلل له استخدام قوة العامل على الوجه الذي يراه محققاً لمصلحه ، لأن عقد العمل يقتصر ، في العادة ، على وضع العامل تحت إمرته^(٧) .

وتتخذ سلطة الإدارة إلى كل ما يتصل بتنفيذ العمل ، بل يعتبر هذا مظهرها الجوهرى^(٨) : يستخدم رئيس المشروع العملة ، ويعين لكل منهم العمل الذي عابه أداءه ، وكيفية أداله له ، والمكان الذي يؤديه فيه ، ويغير المهمة التي عهد بها إلى كل منهم ، كلما رأى تغييرها ضرورياً ، ويفصل من يراه غير قادر ، أو أصبح غير قادر ، على أدائها منهم ، أو صار زائداً على حاجة العمل لديه . ويحدد ساعات العمل ، ومكانه ، وطبيعة كل مهمة داخلة فيه ، والوسائل التي يكون بها إنجازها^(٩) . ويصدر القرارات ، ويهيئ الوسائل ، التي يقيم بها النظام في المشروع^(١٠) ، واحفاظة على صحة

(٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٧٧ ؛ وأوليه ، المرجع السابق .

(٦) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٢ .

(٧) أوليه ، المرجع السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٩٤ .

(٨) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٥ ؛ وأنظر ، في المظاهر المختلفة لسلطة الإدارة ، كاتالا ، المشروع ؛ فقرات ٢٠٣ وما بعدها ، وكذلك فقرات ٢٧٨ وما بعدها ؛ كاميرالوك ج . ليون - كان ، فقرة ٣١٨ .

(٩) كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢٨٤ وما بعدها ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ،

فقرة ٣٥٤

(١٠) أنظر السين *Seine* المملنية ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، مختصر ، ص ١٣ (يتعلق بالمنع من التدخين في المنشأة) ؛ نقض فرنسي ٢٧ أبريل سنة ١٩٣٦ ، جازيت دي باليه ١٩٣٦ - ٢ - ٢٠٦ (يتعلق بمحاسبة في المنشأة) ؛ نقض فرنسي ٢٥ يونيو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ - ١ - ٤٤٦ (يتعلق بفسيحة داخل المصنع) ؛ الجزائر *Alger* المملنية ٩ يونيو سنة ١٩٢٧ ، جازيت دي باليه ١٩٢٧ - ٢ - ٢٠٨ ، يتعلق بالشروع في إخلاء إحدى الإماملات) ؛ نقض فرنسي ١٦ نوفمبر سنة ١٩٣٢ ، جازيت دي باليه ١٩٣٣ - ١ - ١٨١ ، هامش ١ (يتعلق بأعمال منافية لياقة) ؛ نقض فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي باليه ١٩٣٩ - ١ - ٢٠٥ ، في الهامش (يتعلق بالسكر وإهانة الزملاء) .

العمال ، وسلامتهم ، في داخله (١١) ، وإقامة العلاقات الطيبة ، وسيادة حسن الآداب ، بينهم ، ومراعاة اللياقة مع العملاء ، وبالأولى الأوامر التي يستطيع بها الوفاء بالالتزامات التي يفرضها قانون العمل عليه (١٢) ، أو إسقياء الحقوق التي يقررها له (١٣) .

وتحدد سعة هذه السلطة بالعناصر الأساسية لعقد العمل . فلا يستطيع رئيس المشروع ، كما سنرى ، أن يجرى ، دون موافقة العامل ، تغييراً في بند أساسي في عقده (١٤) .

وينعكس ، على الأساس القانوني لهذه السلطة ، الخلاف ، بين الفقهاء ، الذي قديمناه (١٥) ، في تكييف المشروع . فيرى أنصار نظرية المنظمة أساس سلطة الإدارة في النور الذي يتولاه رئيس المشروع في تلك الجماعة المهنية التي يكونها مشروعه ، والمسئولية التي ينهض بها عنه . ولا تعتبر ، تبعاً لهذا ، حقاً شخصياً له ، بل هي ، في الحقيقة ، وظيفة (١٦) ، تستهدف غاية معينة ، وتنحصر مشروعاتها في حدود هذه الغاية : تقررت سلطة الإدارة ، لصاحب العمل ، للوصول إلى حسن تنظيم العمل داخل المشروع ، والسير ، بنجاح ، إلى الغرض منه ، ولا يكون ، من ثم ، إستعمالها مشروعاً إلا لتحقيقه (١٧) . وتقرب ، في هذا التصور ، سلطة رئيس المشروع ، في نطاق القانون الخاص ، من سلطة الرئيس في نطاق القانون الإداري : فكما أن المصلحة العامة هي ضابط المشروع في نشاط السلطة الإدارية ، التي

(١١) نقض فرنسي ١١ مارس سنة ١٩٣٥ ، ميرى ١٩٣٥ - ١ - ١٣١ .

(١٢) مجلس عمال السين **SEINE** ٤ سبتمبر سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٠ ، ص ٤٨٨ .

(١٣) السين **SEINE** المدنية ٩ مارس سنة ١٩٣٩ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، ص

٢٣٨ ؛ وأنظر ، كذلك ، ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٥ .

(١٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤ ؛ وكاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٦ .

١/ (١٥) راجع سابقاً ، فقرات ٢٦ وما بعدها .

(١٦) **Fonction** .

(١٧) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٤ ؛ ديباكس ، المرجع السابق ، فقرات

٢٠٦ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ - ٩٨ (يعزجان ، مع ذلك ، بين فكرة المنظمة ونظرية العقد للوصول إلى ذات النتيجة) .

تخضع ، في تقديرها لها ، لرقابة القضاء الإداري ، فكل ذلك مصلحة المشروع هي ضابط المشروع في سلطة رئيسه ، الذي يخضع ، في ممارستها لرقابة القضاء المدني^(١٨) . فسلطة الإدارة ، التي لرئيس المشروع ، إذا كانت تقليدية^(١٩) ، فهي ليست محكمة^(٢٠) ، بحيث تعتبر ، كما قلنا ، وظيفة . أو ، على الأقل ، أحد « الحقوق الوظيفية »^(٢١) التي يعترف القانون بها للأفراد ، لا لإشباع مصالحهم الخاصة ، بل لتحقيق مصالح أخرى ، قد تكون لأشخاص غيرهم ، أو لمنظمة معينة^(٢٢) .

أما الفقه التقليدي ، فيؤسس سلطة الإدارة على حق الملكية ونظرية العقد : حق الملكية على أدوات الإنتاج في المشروع ، وعقود العمل مع العاملين عليها في داخله^(٢٣) . وكما يتوفر له ، على الأموال ، سلطات غير محدودة ، بمقتضى حق الملكية بصفاته ، الجامعة المانعة ، التي تميزه ، فكل ذلك يتوفر له ، على العملة ، حق مستمر في إدارة نشاطهم^(٢٤) ، بمقتضى عقد العمل ، بالتبعية التي تعتبر عنصره^(٢٥) ، ولا يرد ، على هذه السلطات أو تلك ، سوى قيد التعسف الذي يرد على الحقوق قاطبة .

ريأخذ القضاء الفرنسي بهذه النظرية التقليدية . وأصبحت عبارة « صاحب العمل هو الحكم الوحيد »^(٢٦) ، لكثرة توريدها في أسباب أحكامه ، تمثل ، لدى الفقه الحديث^(٢٧) ، نظرية قضائية : صاحب العمل ، الذي يحمل مسئولية المشروع ، هو الحكم الوحيد في الوسائل التي

(١٨) أنظر ، في عرض هذا التقريب ، أوليه ، ص ٩٨ - ٩٩ .

(١٩) *Djécrationnaire*

(٢٠) *Arbitraire*

(٢١) *Droits-Fonctions*

(٢٢) بران وجالان ، المرجع السابق .

(٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٧ .

(٢٤) أوليه ، ص ٩٧ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٩٥ .

(٢٥) أنظر ، كذلك ، في عرض الفقه التقليدي ، ج. ليون-كان - *G. LION-CARRÉ*

فقرة ٢٩٢ ؛ أوليه ، ص ٩٧ - ٩٨ ؛ كاميرون-لوك وج. ليون-كان ، فقرة ٣١٧ .

(٢٦) *L'employeur seul juge*

(٢٧) جالبيه ، ص ٢٤٣ - ٢٤٤ ؛ وأوليه ، ص ٩٩ - ١٠٠ .

يتخذها لكفالة نشاطه (٢٨) . فله ، من ناحية ، حرية مطلقة في توسيع دائرة نشاطه ، بزيادة الإنتاج في المشروع ، أو بإكثار عدد فروع ، أو على النقيض ، في تضييقها ، بإنقاص الإنتاج فيه ، أو بإغلاق بعض فروع ، وكذلك في تغيير وسائل العمل ، أو تعديل طرائق الإنتاج ، أو إدماج بعض الأقسام ، أو إلغاء بعض الإدارات ، ولو ترتب ، على شيء من هذا ، فصل بعض عماله ، أو نقلهم من وظيفة إلى أخرى ، ولو كانت أقل أجراً (٢٩) ، أو أدنى درجة (٣٠) ، أو من إدارة إلى أخرى ، أو من فرع إلى آخر (٣١) . وله ، من ناحية أخرى ، سلطة مطلقة في توزيع العملة على الأقسام ، أو الإدارات ، المختلفة لمشروعه ، وفقاً لحاجاته ، وفي اختيار من يعهد إليهم بإدارة تلك الأقسام ، أو رئاسة هذه الإدارات ، من بينهم ، وعلى الخصوص في اختيار من يبق عليه منهم ، إذا رأى تسريح بعضهم ، غير ملتزم بمراعاة ظروف كل منهم ، أو لإتباع قواعد معينة في فصلهم (٣٢) ، ولا يلتزم بإعادة من فصله ، لإلغاء الوظيفة ، إلى عمل آخر عنده (٣٣) . وله ، أخيراً ،

(٢٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠١ .

(٢٩) نفس ٢٣ مايو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، المنة ٢٧ ، رقم ٢٢٢ ،

ص ١١٦٦

(٣٠) نفس فرنسي ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي بابل ١٩٧٣ ، الفهرس

التعليق ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢ ، ص ١٤٥ .

(٣١) والغالب أن يكون عقد العمل غير محدد المدة ، فينسب إنهاؤه ، كما سرى ، إلى صاحب

العمل ، حال عدم قبول العامل لتغيير بنه أسامي في عقده . أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ،

فلا يستطيع صاحب العمل الانفراد بتعديل بنه فيه ، وإلا كان فاصلاً له قبل نهاية مدته ، وتقوم

مسئولته المقدية عن الضرر الذي لحق العامل منه (أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٤) .

(٣٢) يلتزم صاحب العمل ، في القانون الفرنسي ، كما قلنا ، بأن يبين في لائحة العمل ،

النظام الذي يتبعه في فصل العمال ، حال التسريح الجاهي لهم (راجع سابقاً ، فقرة ٢٣٠) ،

ويلتزم ، من ثم ، باتباع هذا النظام الذي وضعه في لائحة العمل عنده ، وإن كان هذا لا يعتبر

قيداً حقيقياً على إرادته ، طالما أنه هو الذي حدد ، بإرادته المنفردة ، هذا النظام ، دون قيد

عليه .

(٣٣) كانت الدعاوى التي رفضها المحال بطلب التبرؤ من التصف في فصلهم هي مناسبة

القضاء الفرنسي في وضع هذه القواعد ، لذلك نرجى بحث تفصيلات الموضوع ، وهر من أحكام

القضاء فيه ، إلى حيث نبعث التصف في فصل العامل (أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠١) .

حرية مطلقة في تقدير كفاية العملة ، وما إذا كانت إعتبارات معينة ، تتعلق بالنسب ، أو بالحالة الصحية ، أو غيرها ، تفرض عليه التخليص منهم (٣٤) . ولا يحد من حريته ، في كل أولئك ، إلا بنود العقد أو نصوص القانون (٣٥) . ويتأسس هذا القضاء على أن التنظيم الداخلي للمشروع « مسألة إقتصادية » ، لا محل لها لمعقب على تقديره فيها ، مادام يستهدف مصلحة مشروعه ، وتوفير أسباب النجاح له (٣٦) . ولا يستطيع القاضي ، على الخصوص ، أن يحل تقديره ، محل تقدير رئيس المشروع ، في ملاءمة الإجراء الذي اتخذته ، ومدى جدواه لمشروعه (٣٧) ، متى كان هذا الإجراء جدياً ، ولم يكن مجرد خريفة للتخلص من العامل أو الإضرار به (٣٨) . ويؤدى القول بغير ذلك إلى أن يتولى القاضي إدارة المشروع ، ويتحمل رئيسه المسئولية عن إدارته (٣٩) .

ويأخذ القضاء المصرى ، وعلى رأسه محكمة النقض ، بما استقر عليه القضاء الفرنسى ، في الاعتراف لصاحب العمل بسلطة مطلقة في تنظيم مشروعه ، أو في إعادة تنظيمه ، في تضيق ، أو توسيع ، دائرة نشاطه ، وفي تقدير كفاية عملته . ووضع كل منهم في المكان الذى يصلح له (٤٠) .

(٣٤) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٤ .

(٣٥) قرب ديران وجوسو ، المرجع السابق .

(٣٦) بران وجالان ، فقرة ٣-٩٨ ؛ ديران وجوسو ، المرجع السابق ؛ ديباكن ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠٨ .

(٣٧) نقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٦٤ ، مجموعة بران ، رقم ١٢٤ ، ص ٤٠٤ ؛ وأنظر ، كذلك ، أولييه ، ص ١٠٠-١٠١ .

(٣٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠١ .

(٣٩) قرب ، فيما يتعلق بالسلطة التأديبية ، لاحقاً ، فقرة ٥٣ . وتطبق هذه القواعد على إخلال المشروع ، وترسخ جميع حاله ، فلصاحب العمل سلطة مطلقة فيما يتعلق به ، ولا يخضع ، في تقديره ، لرقابة القاضي (أنظر نقض فرنسى ٣١ مايو سنة ١٩٥٦ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ص ١ ، وتطبيق لوفاسير LEVASSUR ، لاحقاً ، فقرة ٣٠١) .

(٤٠) نقض ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٠ ، رقم ١٢٠ ، ص ٧٩٨ ؛ ١٢ مايو سنة ١٩٦٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٦ ، رقم ٩٢ ، ص ٥٦٤ ؛ ٢٦ مايو سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ١١٠ ، ص ٦٢٤ ؛ ٦ أبريل سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ١١١ ، ص ٨٢٤ ؛ ٤ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٩ ، رقم ٢٢٤ ، ص ١٤٧٤ .

ولا يخضع ، في أى من هذا ، لرقابة القاضى ، الذى « تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليه » (٤١) . على أن عقد العمل لا يتسخ لعجز جزئى دائم لحق العامل إلا إذا ثبت عدم وجود أى عمل آخر لدى صاحب العمل على الوجه الذى سنراه (٤٢) .

ويقال ، في تبرير هذا القضاء ، كما أشرنا ، أن الطبيعة الاقتصادية لتنظيم المشروع تنأى به عن سلطة القاضى ، وتدخله في إختصاص رئيسه وحده ، الذى يحمل عبء المسؤولية عنه بمفرده ، ولذلك ، رغم أن صاحب العمل ، في المشروع الكبير ، يشبه ، إلى حد كبير ، في وضعه ، الرئيس في الإدارة العامة ، فإن سلطته ، في علاقته بالعملة ، تقديرية بحتة ، ومن ثم طليقة من قيد الرقابة القضائية ، حين يخضع هذا الأخير ، في علاقته بـ « رؤسياه » ، لمبدأ الشرعية ، تحت رقابة القضاء الإدارى (٤٣) . فالمشروع يباشر نشاطه في ظروف تحكمها المنافسة ، وإخضاع قرارات رئيسه لرقابة القضاء ، ومنع عمله ضمانات مشابهة لتلك التى يتمتع بها موظفو الدولة ، يهدد نجاحه ، ويتعارض مع الظروف الاقتصادية التى تحيط برئيسه (٤٤) .

على أن هذا القضاء ، في رأى البعض (٤٥) ، يتأسس ، في الحقيقة ، على حق الملكية : المشروع « شئ » يملكه صاحب العمل (٤٥) ، الذى يستطيع إستعمال سلطات كل مالك عليه ، بغير تعقيب القاضى أو رقابة

٢٣٣ ما يرسى ١٩٧٦ ، المشار إليه ٦٤ يونيو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٤٤ ، ص ١٢٨١ ، ٢٧ يونيو سنة ١٩٧٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٧١ ، ص ١٤٢٤ ، ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٩٣ ، ص ٤٨٦ . وقد تأثرت محكمة النقض ، في عبارات أسباب هذه الأحكام ، بالطبيعة الأولى من هذا المؤلف (أنظر فقرة ١٦٠ منه) .

(٤١) نقض ٦ أبريل سنة ١٩٦٦ المشار إليه .

(٤٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٤ ، وهامش ٤٥ - ٤٦ .

(٤٣) أنظر ، في هذه الرقابة ، فالين **WALINE** ، الرقابة القضائية على الإدارة ، (باللغة الفرنسية) ، القاهرة سنة ١٩٤٩ .

(٤٤) أنظر ، في عرض هذه الفكرة ، والتعقيب عليها ، أوليه ، ص ١٠٢ - ١٠٣ .

(٤٥) جافالييه ، ص ٢٤٤ ، وأوليه ، ص ١٠١ .

غيره ، إلا حالة التعسف في استعماله . فصاحب العمل ، كما يقرر وحده إنشاء المشروع ، يقرر ، كذلك وحده ، تحويله ، توسيعه ، أو تضييقه ، وحتى إغلاقه ، دون أدنى اعتبار لأثر قراره ، في كل أولئك ، على عمله . بل له « أن يتمتع من تنظيم مشروعه ، أو إعادة تنظيمه ، ويتركه يعمل في ظروف معينة ، وأن يرتكب ، بكل حرية ، أخطاء في إدارته ، ثم إغلاقه ، وإلقاء جميع عمله في التمثل ، حينما يعجز عن تحقيق أرباح منه » (٤٦) . ولا يزعم هذه الحقيقة أن تظهر ، في بعض الأحكام ، « مصلحة المشروع » (٤٧) غاية للإجراء الذي يتخذه ، وبعبارة هذا ، قيداً على إرادته في إتخاذ ، لأن مصلحة المشروع هذه ليست سوى مصلحة مالكة (٤٨) ، وتصبح ، من ثم ، قيداً وهمياً ، لأنها لم تقم على التوفيق ، تحت رقابة القضاء ، بين مصلحة صاحب العمل ومصالح عماله (٤٩) . كما لا يثنى تلك الحقيقة أن يؤسس القضاء أحكامه ، أحياناً ، على مسؤولية صاحب العمل من مشروعه (٥٠) ، لأن هذا المشروع ، مادام ملكاً له ، فإنه لن يكون مسؤولاً إلا أمام نفسه (٥١) . وإذا كان رئيس المشروع نائباً عن مالكة ، فإن مسؤوليته عنه ، أمام هذا الأخير ، ليست سوى مظهر لسيادة رأس المال على العمل (٥٢) . وإذا كانت هذه الحقائق تعبيراً صادقاً عن قواعد القانون الوضعي ، فإنها لا تتفق مع التقدم الذي تحقق في الفكر الاجتماعي ، ولا مع التطور الحديث في قانون العمل (٥٣) .

ومع ذلك ، ترد على سلطة الإدارة عدة قيود ، ترجع إما إلى المبادئ

(٤٦) أوليه ، المرجع السابق ، وكذلك نفس فرنس ٣١ مايو سنة ١٩٥٦ ، المشار إليه .

(٤٧) *L'intérêt de l'entreprise*

(٤٨) أوليه ، ص ١٠١ .

(٤٩) جالبييه ، ص ٢٤٤ - ٢٤٥ .

(٥٠) أنظر ، مثلاً ، إستناف باريس ١٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة الأسبوع القانوني

• *BRETE de la GRESSAYE* ، وتعليق بريث دي لاجريسي

(٥١) أوليه ، ص ١٠٢ .

(٥٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٥٩ وما بعدها .

القانونية العامة ، وإما إلى تنظيم القانون ، أو الاتفاقات ، لعلاقات العمل . فلا يجوز لرئيس المشروع ، من ناحية ، أن يتعسف في استعمال سلطته ، كأن يرقى عاملا إلى درجة أعلى ، ليتخذ ، من ترقية ، حجة لفصل عامل آخر (٥٣) ، كما لا يجوز له أن يصدر ، لعماله ، أوامر مخالفة للنظام العام أو ماسة بالآداب (٥٤) . فالعامل ، مثلا ، أن يمتنع عن تنفيذ أمر يتضمن إرتكاب جريمة جنائية (٥٥) ، أو عمل مناف للآداب ، أو مهدد لسلامته ، أو خادش لكرامته أو إعتباره ، أو مخالف لعقيدته الدينية أو السياسية (٥٦) . ولا يستطيع رئيس المشروع ، من ناحية أخرى ، أن يخالف ، في تعليماته ، قواعد تنظيم العمل ، - كأن يفرض ، على العامل ، ساعات عمل تزيد عما يجيزه ، أو دون راحة أسبوعية ، أو أجازة سنوية - ، أو ، في الحملة ، أحكام قانون العمل . وأخيراً ، يجب على رئيس المشروع ، في إدارته ، إحترام عقود العمل الفردية (٥٧) ، وإتفاقات العمل الجماعية (٥٨) ، ولائحة العمل (٥٩) ، لاسيما ما يتعلق ، من كل هذا ، بالتصنيف المهني (٦٠) للعامل ،

(٥٣) نقض فرنسي ٢٠ يونيو سنة ١٩٥٨ ، مشار إليه في بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٦ ، هامش ١ .

(٥٤) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٣ - ١ ؛ وقرب كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٧١ .

(٥٥) نقض فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩٢٨ ، سيري ١٩٢٨ - ١ - ٢١٥ (جريدة نصب) ؛ كولومبييه *Coulommiers* الملتية ١٩ يونيو سنة ١٩٢٥ ، جازيت دي باليه ١٩٢٥ - ٢ - ٧٢٩ (تهرب مالي) .

(٥٦) ديران وجوسو ، المرجع السابق .

(٥٧) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٩٨ / ٢ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٨٧ ؛ نقض فرنسي ١٢ نوفمبر سنة ١٩٤٢ ، سيري ١٩٥٣ - ١ - ٢٩ ؛ ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٦ ، قضاء ، ص ١٧١ .

(٥٨) ج . ليون - كان ، فقرة ٢٩٣ ؛ ديران وجوسو ، المرجع السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٩٣ .

(٥٩) نقض فرنسي ٩ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ١٤٣ (الدفوعي الثانية) ، تعليق لفردييه *VERDIER* ؛ ديران وجوسو ، فقرة ٣٠٣ - ٢ .

(٦٠) *Qualification professionnelle* ؛ وأنظر ، في التصنيف المهني ، أوليه ، ص ١١٨ - ١١٩ .

أو قدر الأجر الذي يتقاضاه ، أو طريقة تحديده ، أو المكان الذي يؤدي فيه العمل (٦١) ، أو مدة عقده (٦١) ، أو الاستقلال في عمله الذي يوفره العقد له نظراً لطبيعة العمل ، وأهمية ، وظائفه (٦٢) . فسلطة الإدارة ، التي لرئيس المشروع ، تنفيذ ، كسلطته التنظيمية ، بالبنود الرئيسية لعقد العمل ، الذي يربطه بالعامل ، ولا يستطيع أن يفرد بتعديلها دون أن ينسب إليه ، حالة رفض هذا الأخير ، إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة (٦٣) ، أو نقضه إذا كان ذا مدة محددة (٦٤) .

على أن تغييراً ، أساسياً ، طرأ على سلطة الإدارة ، في قانون العمل المعاصر ، يمكن ، كما أشرنا (٦٥) ، في إشراك العمالة ، بقدرة يختلف حسب قانون كل دولة ، مع رئيس المشروع في إدارته ، ولم يعد هذا الأخير يستأثر بها وحده (٦٦) .

٤١ - تطبيق : سلطة الإدارة في نظام العاملين بالقطاع العام : على أن هذه السلطة المطلقة ، التي يعترف بها ، تقليدياً ، لرئيس المشروع ، تأسيساً على حق ملكيته ، لا محل لها في القطاع العام ، الذي يكون فيه رئيس المشروع « أجيراً » (١) كجميع عملته ، حين أن المشروع يملكه الدولة . ولذلك ، تضمن القانون قيوداً ، في القطاع العام ، على سلطة الإدارة التي لرئيسه .

— لم يترك لرئيس المشروع سلطة مطلقة في تقدير كفاية عملته . بل

(٦١) قرب ، فيها يتعلق بالسلطة التنظيمية ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٦ .
(٦٢) أنظر تطبيقاً لذلك في نفس قرني ١٤ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، سيري ١٩٣٧ - ٧٠ - ١ .

(٦٣) أنظر لاحقاً ، بقرة ٢٤٤ .
(٦٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤ ، وأنظر ، تطبيقاً لذلك ، في نفس تقرير ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي باليه ١٩٧٤ - ٢ - ٢٨٠ .

(٦٥) راجع سابقاً ، فقرة ٣٠٠ .

(٦٦) أنظر لاحقاً ، فقرات ٩٠ وما بعدها .

فقرة ٤١ .

أُلزم مجلس الإدارة بأن يضع نظاماً « يكفل قياس كفاية الأداء » ، الذى يجب تحقيقه ، « بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها » (٢) . وأوجب قياس الأداء ، دورياً ، ثلاث مرات خلال السنة ، « قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية » ، على أن يعتبر « الأداء العادى » ، أو « عبارة أخرى ، أداء الرجل العادى لعمله » ، المعيار الذى يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء (٣) . على أن تقدير كفاية الاداء يقتصر على العاملين الذين يشغلون « الدرجة الأولى » على الأكثر ، ولا يخضع له شاغلو « الوظائف العليا » (٤) .

ويتعين إعلان العامل بصورة من تقرير الكفاية ، وأجيز له التظلم منه ، للجنة خاصة (٥) . ويكون قرارها بالفصل فيه نهائياً (٥) . إنما « يجب إخطار العامل ، الذى يرى رؤساؤه أن مستوى أدائه ضعيف ، بأوجه الضعف فى هذا الأداء كتابة ، وذلك قبل نهاية الفترة التى يوضع عنها تقدير الكفاية » (٦) .

ولا يخضع تقدير كفاية الإداء لرقابة القاضى ، الذى لا يستطيع أن يحل تقديره محل تقدير إدارة المشروع ، إلا إذا ثبت إنحرافها فى إستعمال السلطة ،

(٢) مادة ١٧/٢٤ عاملين . وأضيف أن تقدير الكفاية يكون بمرتبة ممتاز ، أو كفاء ، أو ضعيف ، وأجيز ، مع ذلك ، لمجلس الإدارة « أن يضيف مراتب أخرى » . وأحيل على مجلس الإدارة ، لوضع نظام « يتضمن تحديد الإجراءات التى تتبع فى وضع ، وتقديم ، واعتماد ، تقارير الكفاية والتظلم منها » (مادة ٢ / ٢٤ عاملين)

(٣) مادة ٢٤ / ٣ عاملين . وتضمن القانون قواعد لتقدير كفاية الأداء للعامل المعار ، والمجنّد ، والمستعنى للاحتياط ، والمريض ، وكذلك « لأعضاء المنظمات النقابية ، وأعضاء مجالس الإدارة للمستفيدين » (أنظر المواد ٢٧ - ٢٩ عاملين) .

(٤) ومبدأ التظلم عشرون يوماً من تاريخ علم العامل بالتقرير . وتشكل اللجنة من أربعة أعضاء ، منهم ثلاثة من كبار العاملين « ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير » ، والرابع يختاره اللجنة النقابية « بقرار من مجلس الإدارة » . وعلى اللجنة أن تفصل فى التظلم « خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه » ، وإن كان لا ترتب ، على مخالفة هذا الميعاد ، آثار قانونية .

(٥) مادة ٢٦ / ١ عاملين ، التى أضافت ، فى الفقرة الثالثة ، أن « لا يعتبر التقرير نهائياً إلا بصدق إنقضاء التظلم أو البت فيه » وهذه ، فى الواقع ، بدئية لأهمية النص عليها .

(٦) مادة ٢٥ عاملين .

حين يكون له أن يقضى ببطلانه ، وزوال آثاره (٧) ، فضلا عن الحكم
للعامل بالتعويض عن الضرر الذي لحقه منه .

- ولم يترك ، كذلك ، لرئيس المشروع ، سلطة مطلقة في ترقية العملة .
بل ألزم مجلس الإدارة بوضع « القواعد والإجراءات المتعلقة بالترقية » (٨) ،
في حدود القيود التي وضعها القانون (٩) ، على أن تراعى ، فيها يضعه ،
« أهمية الوظيفة المطلوب شغلها ومسئولياتها » (١٠) ، من ناحية ، و « كفاءة
المرشح لشغلها » (١١) ، من ناحية أخرى . ومع ذلك ، لرئيس مجلس
الإدارة سلطة واسعة في الترقية إلى الدرجة الأولى ، ودرجات الوظائف
العليا . على أن هذه السلطة ، إذا كانت تقديرية ، فهي ليست ، مع هذا ،
تحكيمية ، وعليه « الاستدعاء » ، في ذلك ، بما يبيده الرؤساء بشأن المرشحين
لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خلتهم من عناصر الإمتياز (١٢) .
أما الترقية إلى الوظائف الأدنى ، فقد حدد ، في الجدول المرفق بالقانون ،
نسبة معينة « للترقية بالاختيار » ، تتناسب ، طردياً ، مع درجة الوظيفة ،
وتتضمن الترقية ، فيها عددا هذه النسبة ، بالأقلية (١٣) .
وحددت الجهة التي تصدر قرار الترقية ، والوقت الذي تعتبر فيه
ناغلة ، والآثار المالية المترتبة عليها (١٤) .

(٧) يترتب ، على حصول العامل على تقرير « ضعيف » آثار هامة ، حدثت في المادتين

٣٠ و ٣١ عاملين .

(٨) مادة ٣٤ عاملين .

(٩) تكون الترقية ، إلى الوظيفة « من الوظيفة التي تسبقها » ، مباشرة ، في الدرجة
والمجموعة النوعية التي تنتمي إليها « (مادة ٣٢ / ١ عاملين) . ولا يجوز ترقية العامل المبتقول
إلا بعد مضي سنة على الأقل « ما لم تكن الترقية في وظائف الشركات المنشأة حديثاً » . أو ، يمكن
من بين العاملين بالشركة المنقول إليها العامل من يستوفي الشروط القانونية لترقية خلال السنة .

(١٠) مادة ٣٤ عاملين .

(١١) مادة ٣٣ / ١٠ عاملين .

(١٢) مادة ٣٣ / ٢ عاملين . إذا قلنا كان عدد من تتوافر فيه شروط الترقية بالإختيار
أقل من العدد المخصص لها فتوجه الترقية في التلوية الباقى إلى سنة التالية « (مادة ٣٣ / ٣) . ويمكن
أن يلقى ، جاللة ، في برأئها ، الترقية في هذا هذا العهد الباقى ، بالأقلية .

(١٣) مادة ٣٥ عاملين .

٤٢ - سلطة الإدارة والحياة الخاصة للعامل^(١) : ولا تخضع العامل لإدارة رئيس المشروع إلا إبان وجوده في وقت العمل وعلى مكانه^(٢) ،

فقرة ٤٣ :

(١) أنظر ديباكس **DISPAX** ، حياة العامل خارج المهنة وإلزامها على عقد العمل ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٣-١-١٧٧٦ ؛ دران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٦ ؛ لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ٣٢٢ وما بعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٠ .

(٢) روست وديران ، فقرة ١٠٩ - ٢ ؛ دران وجوسو ، المرجع السابق ؛ ج . لون - كان ، فقرة ٢٩٤ .

وقد يلقى تحديد وقت إنتهاء حياة العامل المهنية ، وبهذه حياته الخاصة حين يخرج من رقابة صاحب العمل ويسترد حريته . فإذا كان العامل ، في مطعم ملحق بالمشروع ، يتناول فيه طعامه ، في غير ساعات العمل وخارج مكانه ، هل يظل خاضعاً لإدارة رئيس المشروع ، أم يكون في حياته الخاصة بعيداً عن رقابة هذا الأخير ؟ نقضت محكمة النقض الفرنسية بأن « العامل الذي طعامه في « كاتنين » المشروع يظل خاضعاً لرقابة صاحب العمل وسلطته خلية كل الوقت الذي يوجد فيه » ، ويستطيع هذا الأخير أن يوقع عليه عقوبة تأديبية خطأ وقع منه في أثناء تناوله لطعامه فيه . ونقضت الحكم الذي أئزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجر اليوم الذي وقفه فيه عن العمل ، خطأ تأديبي وقع منه ، تأسيساً على أن هذا الأخير ، وقت وجوده في « الكاتنين » ، لا يمكن اعتباره « واقعاً في تبعية الشخص الذي يدير هذا الكاتنين » (نقض فرنسي ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٧ ، ص ٣٥) . كما نقضت الحكم الذي قضى لمستخدمين بالتعويض من مدة الوقف الذي أوقفه عليها صاحب العمل ، لعبارات المهنية التي تفوها بها لمستخدم آخر ، تأسيساً على أن « هذه الحادثة غير المهنية قد وقعت في المطعم ، في أثناء الغداء ، خارج مكان وساعات العمل ، فيكون الجزاء المشار إليه غير ذي أساس » ، دون أن يبحث فيما إذا كان هذا المعلم قد أعده المشروع ، حين يظل المستخدمون ، في أثناء تناولهم الطعام فيه ، خاضعين لرقابة صاحب العمل وسلطته (نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٤١٩) . ومع هذا ، قضت المحكمة بأن الصلطة ينضمون ، في المعلم ، لنظام أقل صرامة من ذلك الذي ينضمون له في ساعات العمل وعلى مكانه ، ليكون الجزاء التأديبي ، عن خطأ وقع فيه ، أقل شدة من الجزاء عنه إذا وقع في وقت العمل ذاته . فإذا صلت عمالة زميلة لها ، على أثر مشادة حادة بينهما في المطعم ، فإن هذا الخطأ ، إذا كان يبرر لصاحب العمل ، وهو المسؤول عن حسن النظام في هذا العلم ، أن يفصل العاملة ، فإنه لا يميز له أن يفصلها فوراً ، دون مهلة ، لأن هذا الخطأ لم يكن من شأنه أن يلقى الاضطراب في سير المشروع ، ليرر حرمان العاملة من مهلة الاضطراب (نقض فرنسي ١٦ يوليو سنة ١٩٥٩ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٤٨٨) .

لأن سياسته الخاصة ، خارج هذه الدائرة ، له وحده ، وليس لمهنة صلبة بها . ويعتبر هذا المبدأ ، التقليدي في علاقات العمل . - والذي يقوم على الفصل بين الحياة المهنية : للعامل . وحياته الخاصة - ، ضماناً للحرية الفردية ، لأن ما يجوز لصاحب العمل إقتضاؤه ، من العامل ، هو تنفيذ العمل ، الذي إتفق عليه معه ، وتبرأ ذمة هذا الأخير بأدائه ، ليكون ، بعد تنفيذه ، طليقاً من إسمار مهنته ، وكيف حياته الخاصة ، كبقية الأفراد : على الوجه الذى يشاؤه .

ومع ذلك ، لا يمكن أن يقوم فصل مطلق : من كل الوجوه ، بين مهنة العامل وحياته الخاصة ، نظراً للصفة المستمرة لعقد العمل ، التي تجعل ، أحياناً ، تأثير حياته خارج المهنة ، على علاقات العمل ، أمراً لا يمكن تجنبه . فالعامل عضو في أسرة ، إن لم يكن رباً للأسرة ، كما أنه فرد في الجماعة السياسية ، وقد يتحرف في سلوكه ، وقد يقع ، تحت طائلة قانون العقوبات ، لمخارفة . وقد يستعمل ، كأى فرد آخر ، حرياته العامة . ورغم أن كل أو تلك منقطع الصلة بالمهنة ، وغير ذى أثر على علاقات العمل ، فقد يترتب على شيء منها الإضرار بمصالح المشروع ، أو إلقاء الإضطراب فيه . ويثور بالبحث ، من ثم ، في أثرها على صلة العامل به ، ومدى سلطان رئيسه عليه (٣) .

— **الحياة العائلية للعامل** : لاصلة لتحدد العمل بالحياة العائلية للعامل ، لعدم أثرها على العلاقات الناشئة عنه ، وليس لصاحب العمل أية رقابة عليها . فلا يستطيع هذا الأخير ، مثلا ، أن يؤخذ العامل لرفضه طلاق زوجته ، ولو كان هذا العامل لابنه ، أو لرفع زوجته دعوى عليه ، ولا أن

عمل أن الحياة المهنية للعامل لا تقتصر ، دائماً ، في أثناء وجود العامل داخل المشروع ، بل تنحصر بالوقت الذي يكون فيه العامل واقعاً في تهيئة صاحب العمل . فالعامل الذي يبحث به هذا الأخير إلى عمله يظل تابعاً له في أثناء تأدية مهمته ، وبخاصة ، من ثم ، لإدارته (كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٠) .

(٣) تتجسم رعاية صاحب العمل ، على الحياة الخاصة للعامل ، في مساعدة ، ولذلك نرى
عروض التخليقات القضائية ، في هذا الموضوع ، إلى حين بحث التصف في إنهاء عقد العمل (أنظر
لاحقا ، فقرات ٢٩٧ وما بعدها) .

يؤاخذ العاملة للنشاط التقابلي لزوجها ، أو لزواجها ولو كان في لائحة العمل بند يحرمها منه . وإعتبر فصل العامل ، في هذه الحالات ، تعسفياً (٤) .
على أن الزواج ، إذا كان يجب أن يظل ، على هذا النحو ، عديم الأثر على عقد العمل ، منقطع الصلة بالعلاقات الناشئة عنه ، فإن شخصية القرين ، الذي إختاره العامل ، قد تزعزع علاقته بصاحب العمل ، للضرر الذي يمكن أن تلحقه بمصالحه . نتيجة تعارض وضع العامل ، بعد زواجه ، مع قيامه بأعباء مهامه ، كزواجه من منافس لصاحب العمل ، أو من مستخدم عنده . فالحياة المشتركة ، التي يقيمها الزوج بين طرفيه ، ووحدة المصلحة التي يوجددها بينهما . تبثان ، في نفس صاحب العمل ، خشية مشروعة على مصالحه ، ويكون له ، إستثناء . أن يتخلص من العامل ، بإنهاء عقده ، ولا ينعى عليه التعسف في فصله (٥) .

— سوء سلوك العامل : وليس لصاحب العمل أن يقيم نفسه حكماً على مدى إتفاق سلوك العامل ، خارج المشروع ، مع الخلق القويم أو تنافره معه . وإلا وقع العامل في تبعية مستمرة ، تتعارض مع مبادئ الحرية الفردية ، المسلم بها في الجماعات المتحضرة ، ومع إتجاه قانون العمل الحديث . لاسيما وأن السلوك الفردي كثيراً ما يكون محل إختلاف في التقدير ، يتعين أن تفرجه عن سلطان صاحب العمل ، خشية وقوع العامل في تحكمه ، على وجه يزعزع الاستقرار في الخلعة . فاشتراك العاملة في مسابقة الجمال : مثلاً ، قد يبدو ، في نظر المحتشمين ، عرضاً شائناً ، حين يراه كثيرون ، غيرهم ، تسليّة بريئة . يجب أن تظل عديمة الأثر على علاقات العمل (٦) .
ومع ذلك ، لا مندوحة عن الخروج على هذه المبادئ عندما يتعارض السلوك الخاص للعامل ، نظراً لطبيعة عمله . مع حسن أدائه له ، كأن تظهر علامات الحمل على آتسة تعمل بلبسة . وإذا كان هذا الاستثناء يجب حصره في حدود ضيقة ، حتى لا يتعرض العامل لتحكم يهدد حريته ،

(٤) أنظر ، في هذه ، أحكام وى غيرها ، لاحقاً ، فقرات ٢٩٧ و ٢٩٨ و ٣٠٣ .

(٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٣ .

(٦) ديباكن ، المقال للمبار إليه ، فقرة ٢٠ .

فلا شك . مع هذا . في وجوب أن يكون سلوك العامل ، خارج علاقات العمل . غير متعارض مع الغرض الذى يستهدف صاحب العمل تحقيقه ، لاسيما إذا كان جمعية ، تهدف إلى تحقيق أغراض غير مالية . فلا يجوز ، مثلاً ، لمستخدم ، في جمعية منع المسكرات ، أن يحتسب الخمر في مكان عام ، ولا لعامل ، في جمعية الرفق بالحيوان ، أن يعذب الحيوان علناً ، لأن هذه الفعل ، أو تلك ، ولو وقعت بمنأى عن علاقات العمل ، تتضمن إخلالاً بالإلتزام بالإخلاص^(٧) لصاحب العمل ، الذى يفرضه العقد على العامل^(٨) . بل يمكن القول بأن العامل ، في مثل هذه الحالات ، قد إلتزم ، ضمناً ، إن لم يكن ببذل جهد في سبيل المثل الأعلى الذى تعمل الجمعية على تحقيقه ، فعلى الأقل بأن يتخذ موقفاً محايداً . تماماً ، إزاءه ، بحيث يتمتع ، خارج علاقات العمل ، عن إتخاذ موقف يتعارض معه^(٩) .

وقد يبلغ انحراف العامل حد الجريمة الجنائية . ومع ذلك ، لا أثر ، على علاقات العمل ، لاتهمه ، إلا إذا كان من شأنه الإضرار بالمشروع الذى يضمه . ولكن حبس العامل احتياطياً ، إذا إستطالت مدته ، قد يؤدي إلى إتفاس عقده ، تبعاً لاستحالة تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه على عاتقه ، وإن كان لا يؤدي ، إذا كان : لقصر مدته ، لم يضطر معه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر ، إلا إلى مجرد وقفه^(١٠) . بل إن الحكم على العامل بالإدانة ، في جريمة هي ، بحسب الفرض ، منقطعة الصلة بعمله ، لا يكون له ، بمجرد ، أثر على عقد العمل ، ولا يعتبر ، على الخصوص ، مبرراً يجوز لصاحب العمل لإنهاءه . وتجب مراعاة نوع العقوبة ، وطبيعة الجريمة . فإذا كانت العقوبة مقيدة للحرية لمدة طويلة ، إنتهى عقد العمل ، ووقعت على العامل المسؤولية عن إنتهائه ، على نقيض ما إذا كانت العقوبة لمدة قصيرة ، حين لا يترتب عليها سوى وقف العقد ، أو إقترنت بوقف

(٧) *Obligation de fidélité*

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٩) ديباكن ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٢٤ .

(١٠) أنظر ، في وقف عقد العمل ، لاحقاً ، فقرة ٢٤٨ .

التنفيذ ، أو لاقتصرت على الغرامة . حين تظل غير ذات أثر عليه ، إلا إذا كانت طبيعة الجريمة تؤدي إلى نتيجة أخرى . والتفرقة بين الجريمة السياسية والجريمة العادية تأخذ ، في هذا الخصوص ، أهمية بالغة ، لأن فصل العامل ، لإدانته في جريمة سياسية ، يؤدي ، بطريق غير مباشر ، إلى إدخال الأفكار السياسية في مبررات التسريع ، على خلاف المسلم به في وجوب بقائها قضية عن علاقات العمل ، حين أن إدانته في جريمة عادية قد يمس شرف العامل أو يكشف عن خطورته ، ويبرر لصاحب العمل أن يتخلص منه . إنما لا يكفي الحكم بالإدانة ، دائماً ، في جريمة عادية ، مبرراً لتسريحه . بل يتوقف أثره على نوع الجريمة ، وطبيعة العمل المنوط بالعامل . فالحكم بالإدانة ، في جنحة القتل خطأ ، على مهندس صدم ، بسيارته ، عابر طريق ، لا أثر له على عقد العمل ، إذ ليس من شأنه أن يثير مخاوف رئيس المشروع على سلوك المهندس في داخله ، ولا أن يؤدي سمعة مشروعه ، حين أن الحكم بالإدانة ، في جنحة حريق بإهمال ، على عامل في مستودع للغاز السائل ، ولو كانت قد وقعت منه خارج علاقات العمل ، يكشف ، لرئيس المشروع ، عن خطورة وجود المحكوم عليه في داخله ، ويبرر له تسريحه .

ولكن الإجراءات ، ضد العامل ، قد تنهى بحفظ التحقيق ، أو بالحكم بالبراءة لمصلحته ، حين يتفق المنطق القانوني ، مع إعتبارات العدالة ، في إزالة كل أثر لاتهام العامل ، لأن إدانته ، إذا كانت نيجز ، أحياناً ، فصله ، فإن براءته توجب إعادته إلى عمله . ومع ذلك ، غلبت محكمة النقض الفرنسية ، في حكم لما . مصلحة المشروع ، على المنطق القانوني ، أو إعتبارات العدالة ، وأجازت لصاحب العمل فصل العامل ، الذي أدخل سبيله . بعد عدة أيام من إعتقاله ، دون أن توجه إليه أية تهمة ، لأن ظروف الحال كانت تجعل تسريحه إجراء توجهه الحيلة ، ولو لم ينسب إليه خطأ ما (١١) . ورغم أن البعض ، في الفقه الفرنسي ، قد أبدى تحفظاً

(١١) نقض فرنسي ٢٢ لبرابر سنة ١٩٦١ ، مشار إليه في هياكس ، المقال المشار إليه ،

إزاء هذا الحكم (١٢) ، فلنأخذ لا نتردد في الرضاء عنه ، لأن مجرد حومة الشكوك في إرتكاب العامل جريمة قد تثير حوله شبهات تكفي ، نظراً لطبيعة عمله ، لنفى التصسف عن فصله (١٣) .

ويعتبر ، عندنا ، كما سنرى ، الحكم ، نهائياً ، على العامل في « جنابة أو جنحة غيلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » ارتكبها خارج علاقات العمل ، سبباً لفسخ العقد معه (١٤) .

— إستعمال العامل للحريات العامة : وليس المشروع ، للعملة ، سوى مكان للعمل ، يتعين عليهم إحترام حيده . ويكون النشاط النقابي (١٤) ، وبالأولى النشاط السياسى ، محرماً عليهم في داخله . ولا يجوز لهم ، من ثم ، عقد إجتماعات ، أو القيام بدعايات ، سياسية ، ولا توزيع النشرات ، أو الصحف . وفي الحملة كل نشاط من شأنه المساس بالنظام في المشروع ، أو الإخلال بحسن سير العمل فيه . ولكن الإجماع على أن للعامل ، خارج المشروع ، أن يمارس حرياته العامة : سياسية أو غيرها ، التي يعترف القانون بها لجميع المواطنين ، ولا يجوز أن يكون إستعمالها محل مؤاخلة من جانب صاحب العمل ، الذي لا يستطيع أن يتخذ ، من إستعمال العامل لها ، ذريعة لتأديبه أو لفصله .

وللعامل أن يقرأ ، في أوقات فراغه ، ما يشاء من صحف ، أو

(١٢) دياكس ، المرجع السابق .

(١٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٣ .

(١٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٨ .

(١٥) عل أن نقابات العمال ، في فرنسا ، بصور قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، أصبحت تمثل في المشروع ، يتكوين قسم لها فيه Section Syndicale ، مهمته الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائه ، وأترّف له بمحقوق معينة : جميع الإشتراكات خارج مكان العمل وفي عصر وقته ، تعليق النشرات في لوحات خاصة ، وتوزيع المطبوعات والنشرات حل العملة ، في أوقات دخولهم ، أو خروجهم من المشروع (أنظر سيناي SINAÏ ، استعمال الحق النقابي داخل المشروع ، دالوز ١٩٧٩ ، فقه ، ص ٧٧ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ٤٤٨ - ٤٤٩ ، وص ٤٨٤ وما بعدها ؛ وجاتيليه ، ص ٤١٧ - ٤١٥ ؛ كابير لالك وج . ليون - كان ، فقرات ٥٣٥ وما بعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ٦٥٨ وما بعدها) . ولكن مذكراته ، في المتن ، خاص بالقانون المصري .

مجالات : أو غيرها . ولا سلطان لصاحب العمل على مايقروءه . وله . على الخصوص ، أن يعبر ، كيفما شاء ، عن رأيه ، في تلك الصحف . أو هذه المجالات ، دون أن يخشى مؤاخلة ، على ألا يتخذ تعبيره ، فيما يتعلق بظروف العمل ، أو قدر الأجور ، في المشروع ، شكل القذف ، أو طابع الإهانة ، لصاحب العمل ، أو لمشروعه .

وحرية الفكر . كذلك . مصبونة للعامل ، الذى له . دون رقابة من صاحب العمل . أن يعتقد ما يشاء من النظريات الفلسفية ، أو الأفكار السياسية ، أو العقائد الدينية . إلا أن تكون أفكاره . أو عقائده ، محل اعتبار عند إبرام العقد . وتدخل . من ثم . عنصراً فيه . كعقد العمل مع صحفى في جريدة حزبية . أو مع مستخدم في جمعية ديفية (١٥) .

وجماع ما قدمناه أن الحياة الخاصة للعامل بمنأى عن رقابة صاحب العمل . ولا سلطان له عليها ، إلا إذا كان ما يقع فيها من شأنه تهديد مصالح المشروع ، عيباً بالناموس الخلقى لظروف العمل داخله : أو حسن السلوك فيه : أو نقاء السمعة له ، حين يجب على العامل الانصياع لتعليماته ، وإلا كان عليه أن يتحمل العقوبة أو الفصل من الخدمة (١٦) . ويتوقف هذا الحق في الرقابة على ظروف كل حالة ، وأهمها نوع المشروع الذى يضم العامل ، وطبيعة العمل الذى يؤديه هذا الأخير فيه ، وصفات الفعلة التى تنسب إليه . وتأثير سلوكه الشخصى على بقية العملة . أو نفسية العملاء . لأن كل هذه الظروف تعدد أثر الواقعة على مصالح المشروع الذى يستخدمه (١٧) . وأكثر ما يقوم الحق في الرقابة ، على كل حال ، في مواجهة المستخدمين . والهيكل منهم على الخصوص ، نظراً لصلاتهم بالعملاء . أو لقيامهم بمهام تتطلب الأمانة . أو تقوم على الثقة : أو

(١٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٧ .

(١٦) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٦ ، وأنظر كذلك لوجال وبريت دى لاجريسانى ، المرجع السابق ، ص ٣١٣ ؛ وقرب ريفير وسافاتييه ، ص ٩٧ ؛ ونفس فرنسى ٢٢ يونيو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ، مختصر ، ص ٤ .

(١٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣٤ .

للسلطة التي يستعملونها على بقية العملة ، أو على فريق منهم (١٧) .
ولرقابة صاحب العمل ، على الحياة الخاصة لعماله : صفة إستثنائية
بحته . ويتجه الفكر القانوني ، تبعاً لانتشار روح المساواة ، إلى التضييق
فيها (١٨) .

٤٣ - سلطة الإدارة والحياة الخاصة للعامل في نظام العاملين في القطاع
العام : حرمت ، في نظام العاملين بالقطاع العام ، على العملة . أعمال
كثيرة ، خارج مكان العمل وفي غير وقته ، أو ، في عبارة أخرى ، في
حياتهم الخاصة ، بعضها يفرضه الالتزام بالإخلاص لصاحب العمل (١) ،
الذي يوجب على العامل الامتناع عن منافسته . وعن الإفادة ، بطريق
مباشر أو غير مباشر . من وظيفته ، وتكون ، تبعاً لهذا ، التزامات تنشأ
عن عقد العمل (٢) . وبعضها الآخر يتأسس على ضرورة توفير الاحترام
للعامل ، ودعم الثقة فيه . وتبديد مظنة الإضرار بالمشروع الذي يستخلصه .
وإن كان القانون . أحياناً ، قد تجاوز حدود هذه الحكمة في تحريمه ، فنص
على أن « يحظر على العامل ، بالذات أو بالواسطة » (٣) :

-- « القيام بأعمال للغير بأجر أو بغير أجر إلا بموافقة الجهة التي يحددها

(١٨) ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ،
ص ٣٢٣ . فيينا إشراف القضاء ، في حكم قديم لصاحب العمل بالحق في منع عماله من التردد على
خان معين ، وليس عليه أن يفصح عن البواص التي دعت إلى هذا المنع (استئناف بورجو
Bordeaux ١٤ نوفمبر سنة ١٨٤٢ ، سيرى ١٨٤٣ - ٢ - ٨٠) ، عاد ، في وقت لاحق ،
وقضى بأن مثل هذا المنع لا يكون مشروعاً إلا إذا كان يحمي المحافظة على النظام في المنشأة
(لوكمبور Luxembourg المدنية ٢٨ أكتوبر سنة ١٨٩٦ ، سيرى ١٨٩٨ - ٤ - ١٦) ،
أما إذا لم يكن الدافع إليه إلا الإضرار بالتاجر أو صاحب المحل ، فإنه يعتبر تمسكاً في إستمال
الحق استئناف لييج Liège ٩ فبراير سنة ١٨٨٨ ، سيرى ١٨٩٠ - ٤ - ١٤) .

فقرة ٤٣ :

- (١) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٨ .
(٢) أنظر المادة ٧٩ / (١) و (٢) و (٣) و (٤) و (٥) و (٦) و (٧) و (٨) و (٩) و (١٠) و (١١) و (١٢) و (١٣) و (١٤) و (١٥) عاملين .
(٣) مادة ٧٩ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

مجلس الإدارة » (٣) . حتى تستوثق هذه الجهة من أن العمل الذى يؤديه العامل للغير لا يخالف القانون ، ولا يضر بمصالح المشروع ، أو يتعارض مع مهمة العامل فيه . واستثنى ، من الحصول على إذن تلك الجهة ، أعمال معينة ، يجوز للعامل أن يقوم بها ، على أن « ينظر الجهة الرأسية التابع لها » (٣) .

.. « مزاولة الأعمال التجارية » (٤) . فقد قلر أن الأعمال التجارية ، التى يرجع فى تحديدها إلى تقنين التجارة (٥) ، تتعارض مع مهمة العامل فى المشروع . ولكن هذه الحكمة لا تتوافر إلا بالنسبة لكبار المستخدمين ، أو الحياكل ، وكان يتعين ، من ثم ، أن يقتصر التحريم عليهم . وما كان ينبغى أن يفرض على العمال وصغار المستخدمين ، الذين قد يجدوا ، فى بعض الأعمال التجارية . ما يعوضهم عن ضالة أجورهم . وينبغيهم عن الحصول . خفية . على دخل إضافى ، بطرق غير مشروعة : مادام قيامهم بها لا يعوقهم عن تأدية أعمالهم فى المشروع ، ولا يتعارض معها ، ولا يعتبر ، من ثم ، لإخلالا بالتزاماتهم نحوه .

.. « المضاربة فى البورصات » (٦) . ذلك أن المضاربة فى « البورصات » ، حين توجد . نوع من الميسر . الذى حرم على العملة ، ويحتوى على كل مساوئه .

.. « شرب الخمر ولعب الميسر فى الأندية أو المجال العامة » (٧) .

(٣) مادة ٧٩ / (٤) فقرة أولى ، المشار إليها . واستثنى الفقرة الثانية منها « القيام بأعمال القوامه والرعاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة القرابة أو النسب إلى الدرجة الرابعة ، وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكاً فيها أو صاحب مصلحة فيها ، أو مملوكة لمن تربطهم به قرابة أو نسب إلى الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط أن ينظر الجهة الرأسية التابع لها » .

(٤) مادة ٧٩ / (٥) المشار إليها .

(٥) مادة ٢ من تقنين التجارة ، وأنظر فى هذه الأعمال ، الدكتور محسن شفيق ، القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرات ٤٢ وما يملها .

(٦) مادة ٧٩ / (٩) المشار إليها .

(٧) مادة ٧٩ / (١٠) المشار إليها .

يتأسس هذا المنع على أن إحتساء الخمر . علناً ، يفقد العامل إعتباره لدى الجمهور . خارج المشروع . وأمام مرء وسية وزملائه في داخله . وتبدو أهمية التحريم أكثر وضوحاً بالنسبة لكبار المستخدمين ، والعملة الذين يكونون ، نظراً لطبيعة أعمالهم ، على إتصال بالجمهور . ولعب الميسر أشد خطورة . ففضلاً عما يؤدي إليه من فقد الاعتبار والثقة فيمن يمارسه ، قد يدفع العامل . في ظروف كثيرة ، إلى مد يده إلى أموال المشروع ، بالسرقة أو الاختلاس . أو إلى المتعاملين معه ، بالارتشاء منهم . ولهذا يبدو النقص في حكم القانون بقصره التحريم على شرب الخمر ، أو لعب الميسر: علناً ، وكان ينبغي أن يكون تحريمها مطلقاً ، حتى تتحقق الحكمة منه ، وتحترم تعاليم الدين الحنيف .

— « أن يشترك في تأسيس الشركات ، أو يقبل عضوية مجالس إدارتها ، أو أى عمل فيها . إلا إذا كان مندوباً عن الشركة أو وحدات القطاع العام أو الحكومة أو الحكم المحلي »^(٨) . ويتسع التحريم لجميع الشركات ، مدنية أو تجارية ، شركات أشخاص أو شركات أموال . ولا تبدو حكمة هذا التحريم واضحة إلا إذا كانت الشركة تمارس نشاطاً مماثلاً لنشاط المشروع الذى يستخدم العامل . حين يعتبر الاشتراك في تأسيسها ، أو في تولى عمل بها ، إخلالاً بالتزاماته العقدية^(٩) ، فضلاً عن أن تحريمه يقع تحت طائلة نص آخر^(١٠) . ولا نرى حكمة لمنع العامل ، خارج هذه الحدود ، من أن يكون شريكاً موصياً في شركة توصية بسيطة ، أو شريكاً مساهماً في شركة توصية بالأسهم ، ما دام لا يعتبر تاجراً ، ولا شأن له « في الأعمال التجارية التى تقوم بها الشركة »^(١١) . وإذا كان تحريم إستئجار الأراضى أو العقارات بقصد إستغلالها ، في الدائرة التى يؤدي العامل فيها « أعمال وظيفته » قد قيد بكونه

(٨) مادة ٧٩ / (١٦) للمشار إليها .

(٩) قرب لاحقاً ، فقرة ١٩٨ ، وأنظر المادة ١٧٩ (هـ) و (٦) هـالين .

(١٠) مادة ٧٩ / (٩) للمشار إليها .

(١١) الذكور حسن شفيق ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٦ .

« يتعارض مع نشاط الشركة التي يعمل بها » (١٢) ، فإن الإشتراك في تأسيس الشركات ، أو قبول عضوية مجالس إدارتها ، أو « أى عمل فيها » ، كان يجب أن يوضع ذات القيد على تحريره ، عملاً ، على الأقل ، على تحقيق التناسق بين أحكام القانون . وإذا كان الشارع ، كما رأينا ، قد أجاز للعامل « القيام بعمل للغير بأجر » بإذن الجهة التي يحددها مجلس الإدارة ، فلا نرى ، لاستثناء العمل في الشركات ، أية حكمة . وقد حرم ، أخيراً ، على العامل ، كما أشرنا أعمالاً أخرى ، إن وقعت خارج مكان العمل ، وفي غير زمانه ، تعتبر إخلالاً منه بالتزاماته ، أو تتضمن ، على الأقل ، مظنة إخلاله بها ، أو الإضرار بالمشروع الذي يعمل فيه (١٣) .

— أثر حبس العامل على علاقات العمل : لا يترتب على حبس العامل ، احتياطياً ، أو تنفيذاً لحكم جنائي ، أيا كانت طبيعة الجريمة ، أو مدة العقوبة ، سوى وقف العامل عن عمله « مدة حبسه » (١٤) ، مع دفع نصف أجره له ، حال حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي (١٤) . ولا يقف صرف أجره كله إلا إذا كان حبسه تنفيذاً لحكم قضائي ، نهائياً ، بالعقوبة (١٤) . وتظل علاقات العمل موقوفة طيلة مدة الحبس ، مهما استطلت ، أيا كان الضرر الذي يلحق المشروع نتيجة غيبة العامل . وينتهي الوقف ، ويعود العامل إلى عمله ، بانتهاء مدة حبسه . حين يعرض أمره على رئيس مجلس الإدارة « ليقرر ما يتبع في شأن مسئولية العامل التأديبية » (١٥) . فإذا لم يكن ثمة محل لهذه المسئولية ، كأن كانت الجريمة منقطعة الصلة بعمله ، وغير ذات أثر ضار عليه ، يجب أن يدفع له « نصف أجره الموقوف صرفه » (١٥) . ولما كان للعامل نصف أجره خلال فترة الحبس الاحتياطي . والحبس تنفيذاً لحكم غير نهائي . فإن إطلاق عبارة النص

(١٢) مادة ٧٩ / (٧) المشار إليها .

(١٣) راجع سابقاً ، ص ١٦٧ ، وهامش ٢ ، فقرة ٤٣ .

(١٤) مادة ٨٧ / ١ علملين .

(١٥) مادة ٨٧ / ٢ علملين .

يؤدي إلى القول بوجود دفع بقية الأجر للعامل ، حال عدم قيام مسؤوليته التأديبية ، بعد تنفيذ عقوبة الحبس ، التي صار الحكم بها عليه نهائياً ، حتى عن مدة الحبس الاحتياطي ، أو مدة الحبس السابقة على صيرورة الحكم نهائياً . وكان حسن السياسة التشريعية يقتضي تعليق حقه في إستبقاء نصف الأجر الذي قبضه ، ودفع النصف الآخر له ، على حفظ الدعوى الختائية ضده ، حال الحبس الاحتياطي ، أو على الحكم النهائي بالبراءة ، حال الحبس تنفيذاً لحكم غير نهائي . كما أن وقف علاقات العمل ، طيلة فترة الحبس . تنفيذاً لحكم نهائي ، يخالف ، من وجهين . المبادئ العامة في نظرية وقف عقد العمل^(١٦) : فيجب ، لوقف العقد وفقاً لها ، من ناحية ، أن ترجع إستحالة أداء العمل ، إلى سبب أجنبي ، وهذه ليست حالة حبس العامل تنفيذاً لحكم نهائي بالعقوبة . ومن ناحية أخرى : ألا يترتب ، على إستحالة تنفيذ العامل لالتزامه ، إضطراب في سير العمل في المشروع ، يضطر معه رئيسه إلى إستخدام عامل آخر ، وهذه ليست حالة الحبس لمدة طويلة^(١٧) .

المبحث الثالث

في السلطة التأديبية

- ٤٤ - السلطة التأديبية ، معناها ، وأساسها ، القانون ، ٤٥ - تمييز
- الجزاءات التأديبية عن إجراءات تنظيم الماحل ، وعن الجزاءات الأخرى ، ٤٦ - المخطأ التأديبي ، ٤٧ - الجزاءات التأديبية ، أنواعها في قانون العمل المقارن ، ٤٨ - الجزاءات التأديبية ، أنواعها في القانون المصري ، ٤٩ - تليد وليس الشروع ، في سلطة التأديب ، بلاعة الجزاءات ، ٥٠ - قواعد وإجراءات التأديب ، ٥١ - هل يجوز تعدد الجزاءات التأديبية عن المخطأ الواحد ، ٥٢ - هل يجوز الجمع بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني ؟ ٥٣ - مدى رقابة القضاء على استعمال السلطة التأديبية ، ٥٤ - استثناء : غشوع مستطفي بعض للشروعات ، وبعض ثقات العمال ، في أحكام تأديبهم لقواعد القانون العام ، ٥٥ - حدود الاستثناء : نطاق اختصاص النهاية الإدارية من حيث الأشخاص ، ٥٦ - حدود الاستثناء : حدود اختصاص النهاية الإدارية من حيث الموضوع ، ٥٧ - حدود الاستثناء : المعاملة التأديبية ، ٥٨ - السلطة التأديبية في نظام العاملين بالقناعات العام .

(١٦) أنظر لاحقاً ، فترق ٢٤٧ و ٢٤٨ ؛ وقريب لاحقاً ، لفرة ٢٥٣ .

٤٤ - السلطة التأديبية ، معناها ، وأساسها القانوني : السلطة التأديبية (١).

في نظرية المنظمة على العموم ، هي سلطة قانونية ، موضوعها فرض قاعدة سلوكية ، على أعضاء الجماعة ، عن طريق جزاءات محددة ، لإجبارهم على العمل طبقاً لغرض المصلحة الجماعية ، التي كانت سبب وجود هذه الجماعة (٢) ، وموضوعها ، في خصوص علاقات العمل ، توقيع جزاء على العامل لمخالفته أو امر صاحب العمل ، التي قد تكون عامة ، موجهة لجميع العملة ، أو لبعض فئاتهم ، أو فردية ، صادرة إليه وحده (٣).

ملحق ٤٤ :

(١) Pouvoir disciplinaire . انظر : لوجال LEGAL . ويرتدي لاجريسي **BRETHE de la GAESSYE** ، السلطة التأديبية في المظالم الخاصة ، سنة ١٩٤٨ ، ويرتدي لاجريسي **BRETHE de la GRESSAYE** ، السلطة التأديبية لرئيس المشروع ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٦٠ ، ص ٦٣٣ وما بعدها ؛ مجموعة أعمال الندوة المالية المجتمعة في جامعة لييج **Liège** (بلجيكا) في ٢٤-٢٥ أبريل سنة ١٩٦١ عن الجزاءات المالية ، التأديبية ، والمالية ، في قانون العمل البلجيكي ، الفرنسي ، الايطالي ، منشور سنة ١٩٦٢ ؛ كو إن **COHEN** لائحة العمل والسلطة التأديبية لرئيس المشروع ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٨٠ ، ص ١٦٥ وما بعدها ؛ كاميرلانك **CAMERLYNCK** ، تموية الخلافات المتعلقة باستعمال السلطة التأديبية لصاحب العمل ، ومنها التسريح ، (تقرير قدم إلى المؤتمر الدولي الخامس لقانون العمل والضمان الاجتماعي ، الذي إنعقد في ليون Lyon خلال شهر سبتمبر سنة ١٩٦٣) ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٤ ، ص ٨٠ وما بعدها ؛ أوليه **OLLIER** ، تأملات في إنتصاف الشخص لنفسه في علاقات العمل ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٧ ، ص ٤٩٦ وما بعدها ؛ إيجرو **HEBRAUD** ، نظام المحاكم التأديبية المكونة داخل المشروع ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٩ ، ص ١٨٨ وما بعدها ؛ سيناي **SINAY** ، وقف عقد العمل على وجه التأديب ، دالوز ١٩٦٠ ، فقه ، ص ٢١٥ وما بعدها ؛ الرقابة على تناسب الجزاءات التأديبية مع الأنظمة المرتكبة ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٩ ، ص ٢٧٥ وما بعدها ؛ داوست **DAOUST** ، التناسب بين الجزاء والخطأ التأديبي ، التجربة الكوبينكية ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٨٠ ، ص ٣١٨ وما بعدها ؛ وأنظر كذلك كاتالا ، المشروع ، فقرات ٣٢٢ وما بعدها ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٥٧ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٣ - ٩٣ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ١٢٦ وما بعدها ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرات ٣٢٢ وما بعدها ؛ جرويل ، فقرات ٣٤ وما بعدها ؛ ديباكس **DESPLAIX** ، مفهوم دالوز ، القانون الاجتماعي ، جزء أول ، المشروع ، أرقام ٣٥ وما بعدها ، ص ٧٨٧ وما بعدها ؛ ريفيرو وسالفاتييه ، ص ١٠١ وما بعدها .

(٢) لوجال ويرتدي لاجريسي ، المرجع المشار إليه ، ص ١٨ .

(٣) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٧ .

وليس مصدر السلطة التأديبية تفويضاً منحتة الدولة لحق العقاب الذي لها على الرعية ، إذ ليس : في النظام القانوني ، أثر لهذا التفويض ، فضلاً عما يوجد ، بين نظام التأديب وقانون العقوبات ، - رغم إقترابهما - ، من فروق أساسية (٤) . بل تتأسس ، في الفقه التقليدي الذي نادى به أصحاب المذاهب الفردية : على عقد العمل ، الذي يعطى ، برابطه التبعية التي تميزه (٥) ، لصاحب العمل ، سلطة في توجيه العامل ، وإدارة نشاطه ، ويتبعها حقه في توقيع الجزاء عليه ، إذا ما نأى عن ذلك التوجيه ، أو نأى عن هذه الإدارة (٦) . ولا يعدو الخطأ التأديبي ، على هذا النحو ، أن يكون خطأ في تنفيذ الالتزام العقدي (٧) . وتكون السلطة التأديبية هي « مجموع الوسائل القانونية التي يستمدها رئيس المشروع من عقد العمل لضمان حسن تنفيذ العمال له » (٨) . وقد عيب ، على هذا الأساس ، نظرياً ، أنه يخلط بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني ، الذي يختلف عنه في جوهره : بينما يقوم الجزاء المدني على فكرة التعويض عن الضرر ، يقصد بالجزاء التأديبي زجر المخالف ، وردع غيره ، ويمكن ، من ثم ، توقيعه ، ولو لم يترتب على المخالفة أدنى ضرر (٩) . كما أخذ عليه ، عملياً ، أنه يهدد رئيس المشروع في إدارته ، إذ لا يستطيع أن يتوقع ، مقدماً ، في بنود العقد ، آلاف الحوادث التي يمكن ، في أية لحظة ، أن تعوق لتنظيم سيره (١٠) ، ويجب ، من ثم ، أن يظل طليق اليدين في وقايته

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٥ .

(٥) أنظر لاحقاً ، فقرات ١١٦ وما بعدها .

(٦) ج . ليون - كان ، فقرة ٣٠١ ، جاليليه ، ص ٢٤٠ ، أوليه ، ص ١٦٦ ، وأنظر ، في عرض هذا الفقه ، وفي نقده ، لوجال وبريت دي لاجريمان ، المرجع السابق ، ص ١٢ وما بعدها .

(٧) ج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(٨) ليجيه HUGUENY ، السلطة التأديبية لرئيس المشروع ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤٨ ، ص ١٣ (أشار إليه في ديهاكس DESPAX ، معجم فالوز ، القانون الاجتماعي ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٣٧ ، ص ٧٨٧ .

(٩) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٩٤ .

(١٠) ديهاكس ، معجم فالوز ، المرجع السابق .

منها ، حال نقص لائحة العمل^(١٠) . ولا يمكن ، لدفع هذا النقد ، الاستناد إلى تراخى ضمنى على الجزاءات التأديبية^(١١) ، — على تقدير أن سيادة النظام فى المشروع . وضرورته لنجاحه ، لا يمكن أن تفوت العامل وقت تعاقد ، ويكون ، بالتالى ، قد قبل ، مقدماً ، ما يتخذه رئيس المشروع لتوفيره^(١٢) ، — لأن التراضى الضمنى كثيراً ما يقوم على إفتراض لا يتفق مع واقع الحياة^(١٣) . لذلك ، يرى الجمهور^(١٤) ، فى الفقه الحديث ، أن السلطة التأديبية مستقلة عن عقد العمل ، ولا يمكن مصدرها فيه ، وتقوم لمصاحب العمل ولو لم تقررها بنوده^(١٥) . ويجد أساسها فى فكرة المنظمة ، لأنها

(١١) إيجيه ، المرجع السابق ، ص ٧٢ (مشار إليه فى ديكاس ، المرجع السابق) .

(١٢) ديكاس ، المرجع السابق .

(١٣) لوجال وبريت دى لاجريسلى ، المرجع السابق ، مقدمة ؛ ديران وجوسو ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٧ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرتا ٣٢٦-٣٢٧ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ١٠١ ؛ كامير لالك وج . ليون — كان ، فقرة ٣٢٢ ؛ كيشلان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٢ ؛ سوان ، المرجع السابق ، ص ٨٧-٨٨ ؛ وترب منجوني MENGONI (الجزاءات فى قانون العمل الايطالى ، تقرير التتوة الدولية المشار اليها ، ص ٥٩ وما بعدها ، وعمل الخصوص ص ٦٨ - ٦٩) ، الذى يتفق مع الفقه التقليدى فى أن السلطة التأديبية تجد مصدرها فى عقد العمل ، برابطة التبعية التى تميزه ، وبالسلطة التنظيمية *Pouvoir d'organisation* التى يوفرها لمصاحب العمل على نشاط العامل ، ومن ثم على شخصه . ولكن ، إذا أدى عقد العمل إلى إنفهام العامل إلى مشروع معين ، — وهى الحالة الغالبة والأكثر أهمية فى الوقت الحاضر — ، فإن مضمون التبعية يصبح أكثر سعة ، وكثافة ، تبعاً لضرورة تبعية تدريجية *Subordination hiérarchique* يقصر التصور العقلى عن تفسيرها ، إذ تكون إنكساراً للتظيم الذى يعتبر العامل جزءاً منه ، وتظهر ضرورة الإمتانة بنظرية المنظمة لتفسير السلطة التأديبية ، لأن الرئاسة التدريجية *Pouvoir hiérarchique* ، التى لرئيس المشروع تثبت له بوصفه رئيساً له ، إذ ليست له سلطات تأديبية بقدر عدد العمال الذين يستخدمهم فى مشروعه ، بل له سلطة تأديبية واحدة يوفر بها نظام العمل ، الذى يفرض على العامل التزامات ليس فقط لمصلحة صاحب العمل ، بل وكذلك إزاء العمال الآخرين فى المشروع . وهذه الالتزامات إزاء الغير لا يمكن أن تجد فى العقد أساساً لها ، بل هى ميزات لعلاقة العمل باعتبارها جزءاً فى تنظيم . ولا يبدو عقد العمل أن يكون شرعاً تخضوع العامل لسلطة الإدارة ، والسلطة التأديبية ، لمصاحب العمل ، يتضمن محدوداً لهذا الخضوع .

(١٤) ديران وجوسو ، المرجع السابق .

مكمل ضرورى لسلطة الإدارة^(١٥) ، الى تصبح فاقدة الفاعلية إذا لم يستطع صاحب العمل فرض احترام أوامره ، على العملة ، بالجزاء الذى يهددهم به^(١٦) . فلا يمكن أن تستقيم الحياة داخل الجماعة ، على نحو يوفر لها تحقيق الغرض منها ، إلا إذا استطاعت فيها سلطة عليا أن تفرض : عن طريق الجزاء ، إتباع قواعد السلوك على الأفراد فى داخلها . ولذلك ، ليست السلطة التأديبية خاصة بعلاقات العمل ، بل تقوم ، حتماً ، فى كل جماعة ، أيا كان نوعها أو الغرض منها ، خاصة أو عامة^(١٧) ، دائمة أو مؤقتة^(١٨) .

(١٥) ويفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق ، كامير لانك وج. ليون - كان ، المرجع السابق ؛ ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣٥ ؛ ديران وجوسو ، المرجع السابق . (١٦) فريديا FREYRIA ، تقرير ، عن الجزاءات فى قانون العمل الفرنسى ، إلى لعدة جامعة ليج ، المشار إليها ، ص ٣٩ وما بعدها ، وحل الخصوص ص ٤٤ ؛ ديباكس ، المرجع السابق . (١٧) أنظر ، حل الخصوص ، لوجال وبريت دى لاجريسي ، المرجع السابق ؛ بريت دى لاجريسي ، المقال المشار إليه ، ص ٦٣٣ ؛ ديران وجوسو ، المرجع السابق ؛ فريديا ، التقرير المشار إليه ، ص ٤٦ .

وإذا كانت السلطة التأديبية تبدو ، فى كل الأحوال ، ضرورة سلبية لحسن سير المشروع ، أيا كان النظام السياسى ، أو الإقتصادى ، للمجتمع الذى يقوم فيه ، - لأن كل عمل ذا أهمية يقتضى تصافى جهود القائمين به ، وتنظيمها ، وإدارتها ، نحو هدفه ، وتباً لهذا ، نظاماً جاعياً يجب على العاملين فيه إتباعه ، وإلا تعرضوا لجزاءات توقعها عليهم إدارته - ، فإنها تختلف ، مع ذلك ، فى النظم الرأسمالية ، إختلافاً بينياً ، فيها فى النظم الإفتراكية . فهنا تقوم السلطة التأديبية ، فى نظم الاقتصاد الحر ، لمصلحة المشروع الرأسمالى وحده ، تتأسس ، فى النظم الاشتراكية ، على اعتبارات جد مختلفة : بهدف التأديب إلى تنظيم أفضل ، وإنتاج أوفر ، للعمل ، ويتجه ، تباً لهذا ، إلى تقوية التعاون بين القائمين بالعمل ، وتهيئة جو المساعدة للتبادل بينهم ، لاشباع حاجات المسلة برمتهم ، بل والمجتمع بأسره . ويقابل هذا الإختلاف فى موضوع التأديب ، تغير أساسى فى روح العملة لزاء النظام الذى يفرضه ، فيصبح إتباعه ، فى المشروع ، سلوكاً إختيارياً لكل منهم ، لأن إسترامه يتجاوب ، لدى جميع أفراد المجتمع الإفتراكي ، مع مبدأ خلقى أساسى . ونتجه ، من ثم ، إلى السلطة التأديبية ، لا إلى عقاب العامل المذنب ، بل إلى توجيهه ، من طريق الإقناع ، بالنفع الذى لإقره ، بحيث لا يكون الجزاء التأديبى سوى الإجراء الأخير ضدّه . ويهدف ، حل الخصوص ، إلى غاية إرشادية (كامير لانك CAMERLYNCK ، تسمية الخلافات المتعلقة باستعمال السلطة التأديبية لصاحب العمل بما فيها الفصل ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٤ ، ص ٨٠ وما بعدها ، وحل الخصوص ص ٨٢) .

(١٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٢٢ .

ويرى البعض (١٩) ، في الفقه الفرنسي ، تحولا في قضاء محكمة النقض عنده . فبعد أن قضت ، أخذاً بالفقه التقليدي ، بأن « رئيس المشروع ، إذا كان يستطيع ، بمراعاة مهلة الإخطار التي جرت بها العادة ، أن ينهى ، في أية لحظة ، عقد العمل ذي المدة غير المحددة ، الذي يربطه بمستخدم أصبحت خدماته لا ترضيه ، فإنه يتجاوز سلطاته بتوقيع عقوبة تأديبية عليه ، هي الوقف دون أجر ، لأخطاء جعل نفسه حكماً على حقيقة وقوعها ، وعلى جسامتها ، ولا يختلف الأمر إلا إذا تقرر له هذا الحق إما باتفاق جماعي ، وإما بعقد عمل فردي أبرمه مع هذا المستخدم ، وإما بلائحة عمل وضعت طبقاً للقانون » (٢٠) ، عادت ، وقضت ، أخذاً بنظرية المنظمة ، بأن « صاحب العمل لا يركب خطأ لجرد أن الوقف ، الذي أوقعه ، لم يكن مقررأ في لائحة العمل . فهذا الظرف لا يمكن أن يحرمه من سلطة تأديبية لصيقه بصفته ، والتي له ، في غيبة بنود مقيدة له في لائحة العمل ، إستعمالها تحت رقابة السلطة القضائية » (٢١) . والحق أن هذا الحكم الأخير ليس تأييداً للأساس اللائحي ، وفقاً لنظرية المنظمة ، كما يذهب البعض (٢٢) ، يقدر ما يعتبر تطبيقاً للأساس العقدي للائحة العمل . ذلك أن إستناد السلطة التأديبية إلى عقد العمل ، بالتبعية التي يقيمها بين طرفيه ، معناه تأسيس مبدأ الجزاءات التأديبية على العقد ، لتأسيس سبب الجزاء ، ونوعه ، وقدره ، عليه : ينشئ عقد العمل حقاً لصاحب العمل

(١٩) فريوريا ، التقرير المشار إليه ، ص ٤٥ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ - ٩٥ ؛ بران BRUN ، ملاحظات على الأحكام ، مجموعة بران ، ص ٤٢٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص دبران ، تعليق على نقض فرنس ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ المشار إليه لاحقاً هامش ٢١ . (٢٠) نقض فرنس ١٩ مارس سنة ١٩٤٢ ، مجموعة بران ، رقم ١٢٩ ، ص ٤٢٤ .

(٢١) نقض فرنس ١٦ يوليو سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٤٢٧ ، وتعليق دبران DURAND ، ومجموعة بران ، رقم ١٢٨ ، ص ٤٢٢ ؛ وأنظر ، في نفس المعنى ، الأحكام المشار إليها في ملاحظات بران BRUN ، على هذا الحكم ، في مجموعة بران ، ص ٤٢٥ ، مطور ٣١ - ٣٥ .

(٢٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٢٦ ؛ بران ، تعليق على نقض فرنس ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ ، المشار إليه ، مجموعة بران ، ص ٤٢٥

في توقيع الجزاءات التأديبية . ولكن ، يترك ، لهذا الأخير ، تقدير ملائمة الجزاء في سببه ، ونوعه . وجسامته . فكما أن صاحب العمل يستمد ، من عقد العمل - مبدأ سلطة الإدارة ، وحقه في إصدار الأوامر إلى العامل - ليكون له تحديد نوع ، وأوصاف : أوامره إليه ، ولا تتوقف ، بالتالي ، مشروعية الأمر الذي يصدره على التراضي ، مقدماً ، على نوعه ، وأوصافه ، فكذا يستمد ، من العقد ، مبدأ سلطة التأديب ، وحقه في توقيع الجزاءات على العامل . ليكون له تقدير سبب الجزاء الذي يوقعه ، ونوعه ، وجسامته ، ولا تتوقف ، من ثم . مشروعية هذا الجزاء ، على التراضي مقدماً ، على سبب توقيعه ، أو نوعه ، أو جسامته . فالسلطة التأديبية ، « لصيقة بصفة صاحب العمل » . وفقاً لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، في حكمها المشار إليه (٢٣) . الذي يعتبر ، كما قدمنا ، تأييداً للتصوير العقدي ، الذي يؤسسها على عقد العمل ، لتكون لصيقة فعلاً بصاحب العمل بوصفه طرفاً فيه . وبهذا يبين خطأ النقد ، الذي وجه إلى الفقه التقليدي ، - وإنساق وراءه محكمة النقض الفرنسية ، في حكم ١٩ مارس سنة ١٩٤٢ المشار إليه - ، بالقول أن الاعتراف به يقتضي أن تحصر ، في بنود العقد ، الأخطاء التأديبية ، ويحدد ، معها ، الجزاء على كل منها ، حين يكفي ، لمشروعية الجزاء ، كما قدمنا ، أن يستند صاحب العمل ، في توقيعه ، إلى مبدأ السلطة التأديبية : وحق توقيعه ، ليرجع تطبيقه ، أو تحديد أوصافه ، في كل حالة ، إلى تقديره . كما أن انفصال الجزاء التأديبي عن فكرة الضرر ، لا يكفي لنفي الأساس العقدي عن سلطة توقيعه ، إذ يمكن القول ، معه . بأن عقد العمل ، يربطه التبعية التي يقيما بين طرفيه ، يجوز لصاحب العمل توقيع الجزاء على العامل ، إذا خالف أوامره ، ولو لم يلحقه ضرر من المخالفة ، بل إن عصيان أوامر صاحب العمل ، أو إهمال تعليماته ، يوقع به ، في كل الأحوال ، ضرراً أدبياً لا شك فيه .

٤٥ - تمييز الجزاءات التأديبية عن إجراءات التنظيم الداخلي وعن

الجزءات الأخرى : والجزاءات التأديبية ، -- وقوامها عقوبة يوقعها رئيس المشروع على عامل في مشروعه ، خطأ نسب إليه ، أدى إلى اضطراب الحياة في داخله^(١) -- ، تختلف ، من ناحية ، عن إجراءات التنظيم الداخلي في المشروع ، التي ليست لها صفة الجزاء ، ومن ناحية أخرى ، عن الجزاءات المدنية ، التي ليس لها تكييف العقوبة ، وأخيراً عن العقوبات الجنائية ، التي تستأثر بتوقيعها السلطة العليا في الجماعة السيامية .

-- فتميز الجزاءات التأديبية ، بقيامها على فكرة العقوبة ، عن إجراءات التنظيم الداخلي^(٢) ، التي يهدف بها رئيس المشروع إلى تنظيم الأقسام ، أو التنسيق بين الإدارات ، في داخله ، وتمييط بالتنظيم الجماعي للعمل ، وتحديد مهمة كل مستخدم ، أو عامل ، فيه^(٣) . وقد يترتب على هذه الإجراءات ضرر لأحد المستخدمين ، أو العمال ، كنقل رئيس أحد الأقسام إلى قسم آخر أقل أهمية ، أو نقل مدير أحد الفروع إلى فرع في مكان آخر ، أو تكليف حارس النهار بالحراسة ليلاً ، وتقرب ، من ثم ، في نتائجها ، من بعض الجزاءات التأديبية^(٤) . وللتفرقة بينهما أهمية باللغة فالقيود القانونية على السلطة التأديبية^(٥) لا تطبق لها على إجراءات التنظيم الداخلي ، فلا يتقيد صاحب العمل ، في إتخاذها ، بالقواعد التي فرضها الشارع للجزاءات ، أو بالإجراءات التي وضعها لتوقيعها^(٦) . بل يعترف القضاء له ، إزاءها ، بسلطة تقديرية مطلقة^(٧) . ويرجع ، للتمييز بين الإجراء التأديبي والإجراء التنظيمي ، إلى الباعث على الإجراء : إذا كان الباعث

قوة ٤٥ :

(١) ديران وچوسو ، جزء أول ، ققرة ٣٥٨ .

(٢) Mesures d'ordre intérieur

(٣) لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ .

(٤) Mesures disciplinaires

(٥) أنظر لاحقاً ، ققرة ٥٠

(٦) ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسي ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، سيري

١٩٣٣ - ١ - ٦٨ .

(٧) راجع سابقاً ، ققرة ٣٧ .

عليه ضرورات العمل . كان إجراء تنظيمياً . وإذا كان الباحث عليه فكرة الردع لاعتبار إجراء تأديبياً (٨) .

- وتختلف الجزاءات التأديبية عن الجزاءات المدنية ، التي لها ، في الغالب (٩) ، طبيعة تعويضية (١٠) ، وتهدف ، أساساً ، إلى غاية مالية (١١) : إزالة وضع غير مشروع ، أو تعويض الضرر الذي أحدثته (١٢) ، حين أن

(٨) لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ١٠٥ ؛ وتقرّب أوليه ، ص ١٢٩ .

(٩) يحصر الفقه ، عادة ، في المقارنة بين الجزاءات التأديبية والجزاءات المدنية ، هذه الجزاءات الأخيرة في فكرة التصويض (ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٨ - ٢ ؛ لوجال وبريت دي جريسي ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ ؛ منجوني MENGONI ، الجزاءات في قانون العمل الإيطالي ، تقرير لثروة الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٢٠ ؛ جابريل فورت WURTH - GABRIEL ، الجزاءات التأديبية في قانون العمل البلجيكي ، تقرير لثروة الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٣٠) . ولكن الجزاءات المدنية ، في الحقيقة ، أوسع نطاقاً من فكرة التصويض ، ويدخل فيها ، مثلاً ، البطالان ، والفسخ ، والدفع بعدم التنفيذ ، فضلاً عن المستولية (أنظر فرانسوا FRANÇOIS ، الجزاءات المدنية في قانون العمل البلجيكي ، تقرير لثروة المالية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٢٥ وما بعدها ، وص ٧٥ وما بعدها ؛ وكذلك منجوني ، التقرير المشار إليه ص ٢١-٢٢ ؛ فريديا FREYRIA ، الجزاءات وقانون العمل الفرنسي ، تقرير لثروة الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٤٧) . حل أن في الفقه من ينكر حل البطالان نعت الجزاء ، لأن الجزاء يفترض عدم المشروعية ، التي لا توجد في حالة البطالان ، لأن البطالان يوقع قيام عدم المشروعية ، بإحباطه أثر مخالفة وإعدام التصرف كلية (أنظر منجوني ، مناقشات الندوة العالمية المشار إليها ص ٢٣٠) . كما أن المسؤولية المدنية لها دور مزدوج : تعويض للضرر ، ومجازاة للخطأ ، وإن كانت لا تؤدي أي دور منها إلا جزئياً : تضع نظام جزاء ناقص ، لأنه لا ينطبق إلا بوقوع ضرر ، وتضع نظام تعويض ناقص ، لأنه لا ينطبق إلا بوقوع خطأ (فرانسوا ، التقرير المشار إليه ، ص ٩٠) ، ولو كان النظام الكلي تصفه كاملاً ، لطبق الجزاء حل من يقترب خطأ ، ولو لم يترتب عليه ضرر ، ولقام التصويض عن كل ضرر ، ولو لم يكن نتيجة خطأ .

(١٠) Réparatrice ؛ أنظر لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ؛ وأوليه ، ص ١٢٨ .

(١١) Fin pécuniaire .

(١٢) منجوني ، التقرير المشار إليه ، ص ٢٠ .

الجزاءات التأديبية لها صفة عقابية ، وغايتها الزجر (١٣) : منع الأفعال التي تعبت بالنظام في المشروع وتخل بسير العمل فيه (١٤) ، ولا صلة لها بالضرر (١٥) .
« فالجزاءات التأديبية تتوقى ، أو تردع ، الأخطاء التي تهدد ، أو تعبت ، بالنظام ، - في معناه الواسع - ، الذي يجب أن يسود المشروع ، والجزاءات المدنية تتوقى ، أو تردع ، في نطاق القانون الخاص ، الأخطاء الأخرى في علاقات صاحب العمل بالعامل » (١٦) . وكان القضاء الفرنسي . قديماً ، يخلط بينهما ، كما سنرى (١٧) . ويعطى للغرامة ، التي توقع على العامل ، تكليف الشرط الجزائي . ويجرى عليها حكمه .

ويجوز أن يجتمع الجزاء المدني مع الجزاء التأديبي ، حتى لو كان ذا طبيعة مالية . كالفراغة . تبعاً لاختلاف كل منهما ، عن الآخر ، في الغرض منه ، الذي يرجع . بدوره ، إلى اختلاف في طبيعة مصالح صاحب العمل ، التي تضر بها فعلة العامل . تارة باعتبارها خطأ عقدياً ، وطوراً بحسبانها خطأ تأديبياً (١٨) . على أن الشارع ، عندنا ، منع ، كما سنرى ، الجمع بين الجزاء التأديبي وأحد الجزاءات المدنية (١٩) .

- إنما تقترب الجزاءات التأديبية ، بطابع الردع الذي تنسم به (٢٠) ، من الجزاءات الجنائية (٢١) . ولهذا ، يخضع النوعان لقواعد مشتركة : الإدانة (٢٢) . الصفة الشخصية ، والاستقلال عن الضرر ، والتناسب بين

(١٣) But d'intimidation .

(١٤) منجوف ، المرجع السابق .

(١٥) ديراث وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٨ - ٢ .

(١٦) فرانسوا ، المقال المشار إليه ، ص ٨٣ .

(١٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٧ .

(١٨) منجوف ، التقرير المشار إليه ، ص ٧٠ .

(١٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٥٢ .

(٢٠) Caractère répressif .

(٢١) ديراث وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٨ - ٣ ؛ لوجال وبرهت دي لاجريساي ،

المرجع السابق ، ص ١١٣ ؛ أوليه ، ص ١٢٦ ؛ منجوف ، التقرير المشار إليه ، ص ٢٠ .

(٢٢) L'imputabilité .

الذنب والجزاء (٢٣) . ولكنهما مختلفان . أساساً ، في موضوعهما : يعاقب القانون الجنائي على الأفعال التي تهدد أمن الجماعة السياسية . أو أحد أعضائها الإقليمية ، حين أن القانون التأديبي (٢٤) يعاقب على الأفعال التي تعبت بنظام الهيئات داخل الدولة ، عامة أو خاصة (٢٥) ، وفي خصوص علاقات العمل بنظام الحياة في المشروع (٢٦) . على أن البعض لا يرى ، في هذا الفارق ، سوى اختلاف في نطاق كل منهما ، غير ذي أثر على وحدتهما في الطبيعة والهدف (٢٧) . ولكنه لم يستطع ، رغم هذا ، إنكار استقلال كل منهما عن الآخر . بحيث إذا ترتب ، على الفعل الواحدة ، اضطراب الأمن في الجماعة السياسية . والإخلال بالنظام في المنظمة ، انطبق الجزاء الجنائي والجزاء التأديبي (٢٨) ، الذي لا يمنع توقيعه الحكم بالبراءة أمام المحكمة الجنائية (٢٩) . كما يتفق الفقه الفرنسي على أن مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات (٣٠) ، المسلم به في القانون الجنائي ، لا تطبيق له في القانون التأديبي ، حيث يسود ، على النقيض ، « مبدأ التحكم » (٣١) ، الذي يترك ، وفقاً له ، تحديد الأفعال التي تستوجب الجزاء ، لتقدير السلطة التي لها توقيعه (٣٢) ، وهي ، في المشروع ، رئيسه ، لأن هذه الأفعال ، إذ

(٢٣) ديوان وچوسو ، المرجع السابق .

(٢٤) *Le droit disciplinaire* .

(٢٥) منجوني ، التقرير المشار إليه ، ص ٧٣ ؛ ديوان وچوسو ، المرجع السابق .

(٢٦) جابريل - فورت ، الجزاءات التأديبية في قانون العمل البلجيكي ، التقرير المشار

إليه ، ص ٢٩ .

(٢٧) أنظر على الخصوص لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ١١٢

وما بينهما .

(٢٨) ديوان وچوسو ، المرجع السابق .

(٢٩) لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ١١٦ .

(٣٠) *Nullum crimen, nulla poena sine lege* .

(٣١) *Le principe de l'arbitraire* .

(٣٢) ريفيرو وسالقاتيه ، ص ١٠١ ؛ أوليه ، ص ١٢٧ ؛ لوجال وبريت دي

لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ١١٥ ؛ ثريوريا ، التقرير المشار إليه ، ص ٥٢ ؛ بران

وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٧ .

تتكون من كل مخالفة للأوامر الفردية ، أو لقواعد السلوك العامة . تستعصى على التحديد ، مقدماً . في نصوص جامدة (٣٣) . وإن كانت قيود هامة ، مصدرها المبادئ القانونية العامة ، ترد على سلطته (٣٤) . على أن هذا الفقه لا يتفق ، كما سنرى ، مع القانون المصرى ، الذى أوجب تحديد الأخطاء التأديبية . والخزاء على كل منها (٣٥) .

إنما يظهر الفارق الجوهرى بين القانون الجنائى وسلطة التأديب ، فى أن القانون الجنائى تضعه سلطة ، بتحديد الجرائم والعقوبات عليها ، وتطبقه سلطة أخرى ، مستقلة عنها ، بتوقيع العقوبة على الجنائى ، حين أن ساطة التأديب يختص بها رئيس المشروع وحده ، فيحدد الأخطاء التأديبية : والعقوبات . ويتولى تطبيقها ، بتوقيع العقوبة على العامل (٣٦) . ولا يثنى هذه الحقيقة فى القانون المصرى ، وجود لائحة عمل ، فى المشروع ، تتضمن الأخطاء والعقوبات عليها . لأن رئيس المشروع هو الذى ينفرد بوضع هذه اللائحة لعملته ، ثم يطبقها عليهم .

٤٦ - **الخطأ التأديبى** : ليس الخطأ التأديبى (١) سوى انحراف فى سلوك العامل . داخل مجتمعه الصغير الذى يكونه المشروع . يخل بالقواعد المرعية فيه ، ويعيب بنظامه . وتدور تعاريف الفقهاء له . رغم اختلاف عباراتها . حول هذه الفكرة الرئيسية : مخالفة للأوامر الفردية أو القواعد العامة للجماعة (٢) . مخالفة كل أمر يصدره رئيس المشروع . الذى له وحده تقدير ملامته الاقتصادية أو الفنية (٣) . مخالفة النظام أو قواعد

(٣٣) ريفيرو وسالفاتييه ، ص ١٠٢ ؛ فريريا ، التقرير المشار إليه ، ص ٥٢ - ٥٣ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٣٨ .

(٣٤) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٥ .

(٣٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٩ .

(٣٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٣٢ .

فقرة ٤٦ :

(١) La faute disciplinaire .

(٢) ريفيرو وسالفاتييه ، ص ١٠٢ .

(٣) كانيولانك وج . ليون - كان ، فقرة ٣٢٣ .

الجماعة : مخالفة بنود لائحة العمل في المشروع أو رفض الانصياع لأمر رئيسه^(٤) . فله يتركبها العامل ، خلال فترة العمل ، من شأنها الإخلال بحسن سير المشروع^(٥) .

فكما أن القانون الجنائي مجرم الفعل التي تهدد أمن الجماعة ، يمنع تجديد إضطرابه ، فكذلك القانون التأديبي يعطى وصف الخطأ لكل فعلة من شأنها الإخلال بنظام المشروع أو العيث بحسن سير العمل فيه^(٦) . ولما كان المشروع يهدف إلى غاية اقتصادية ، هي تحقيق أرباح مالية ، بالعمل الجماعي لكل أعضائه ، تحت إدارة سلطة معينة ، فإنه يعتبر خطأ تأديبياً كل إنكار أو عصيان للرئاسة التوجيهية ، وكل إنحراف بالنشاط المهني ، داخل المشروع ، لمصلحة العمال الخاصة^(٦) . ولا يمكن ، أخيراً ، أن يصل المشروع ، باعتباره منظمة ، إلى تحقيق الغرض منه إلا بتوفير السلامة لأعضائه ، ويعتبر ، من ثم ، خطأ تأديبياً كل مخالفة لقواعد الصحة والأمن في أمكنة العمل^(٦) . ولما كانت سلطة الإدارة ، التي لرئيس المشروع على عمله ، تقتصر ، كما قدمنا^(٧) ، على الوقت الذي يكون العامل ، إيانه ، في خطمته ، ويقع ، من ثم ، في تبعيته . فإن الخطأ التأديبي لا ينسب إلى هذا الأخير خارج مكان

(٤) أوليه ، ص ١٢٧ .

(٥) ديباكس ، معجم دالوز ، قانون العمل ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٤٠ ، ص

٧٨٨ .

(٦) موان ، التحليل القانوني للائحة الداخلية للمشروع ، الرسالة المشار إليها ، ص ٩٤ - ٩٧ ، وأنظر ، في الصفحات التالية (٩٧-١١٨) ، تطبيقات كثيرة للأخطاء التأديبية ، وفقاً للمبادئ المذكورة ، التي يتركبها العامل في المشروع ، وأنظر ، في تطبيقات الأخطاء التأديبية التي تقع في المنظمات الخاصة على العموم ، لوجال وبريت دي لاجريسي ، المراجع السابق ، ص ٢٨٩ وما بعدها ، وكذلك رائيه - شينز RAVET-SCHYNS ، تحقيق من الجزاءات التأديبية في ١٦ مشروعاً في منطقة لياج ، مجموعة أعمال الندوة الدولية المشار إليها ، ص ١١٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١١٩ - ١٢٥ ، حيث يعرف أنواع الأخطاء التأديبية .

إنما لا يمكن أن يعتبر خطأ تأديبياً الأفعال التي تصدر عن العامل وتعتبر إستعمالاً لحق قرره له القانون ، كالإضراب في فرنسا مثلاً ، (كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٠) .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٣٨ .

العمل وفي غير زمانه^(٨) ، حين يتحرر من تلك السلطة ، ويسترد كامل حريته^(٩) ، إلا إذا كانت فعلة العامل - رغم وقوعها خارج المشروع - من شأنها الإضرار به ، حين يسترد رئيس المشروع رقابته عليه ، ويخضعه لسلطته^(١٠) .

فالخطأ التأديبي ، في جملة القول ، إخلال بالنظام في المشروع ، أو بحسن سير العمل فيه ، أو إعاقه للغرض الذي يقصد به تحقيقه^(١١) ، ويدخل ، لهذا ، في سلطة رئيسه أن يوقع الجزاء التأديبي على العامل الذي يرتكبه . ويختلف عن الخطأ العقدي - أهم صوري الخطأ المدني في علاقات العمل - ، الذي يمكن في الإخلال بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، ويقم جزاء له ذات الطبيعة ، مدنياً هو الآخر . ويطلبه صاحب العمل ، إذا نسب الخطأ إلى العامل ، لا باعتباره رئيساً للمشروع الذي يعمل هذا الأخير فيه ، ولكن باعتباره طرفاً في عقد العمل ، لتعويض الضرر الذي لحقه نتيجة الإخلال بالتزام ترتب عليه .

ويختلف الخطأ التأديبي ، عن الخطأ العقدي ، من وجهين . يتعلق أولهما بخصائصه ، وثانيهما بسعته : فمن ناحية ، يمكن أن ينسب الخطأ العقدي ، على السواء ، إلى صاحب العمل أو العامل . لأن الإخلال بالالتزام العقدي يمكن أن يقع من أحدهما أو من الآخر . ولكن الخطأ التأديبي له صفة إنفرادية^(١٢) ، لا يقتصره سوى العامل . ولا يمكن أن ينسب إلى صاحب العمل^(١٣) . ومن ناحية أخرى ، بينما يقوم الخطأ العقدي بعدم تنفيذ الالتزام الناشئ عن العقد على الوجه الوارد فيه ، مهما كانت ظروف

(٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤ ؛ ديبايس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ؛ راجع في الوقت الذي تنتهي فيه فترة العمل ، ليسترد العامل حريته ، سابقاً ، فقرة ٣٨ ، هامش ٢ .

(٩) راجع سابقاً ، لفرق ٤١ و ٤٤ .

(١٠) قريب رالفه - شيرز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٣٠ ؛ كل الأخطاء التأديبية لها قاسم مشترك : تتضمن مساساً بحسن سير المشروع بالقضاء الإضطراب في النظام به .

(١١) Un caractère unilatéral

(١٢) سوان ، الرسالة المشار إليها ، ص ٩٠ - ٩٣ .

عدم تفيدله ، طالما لم يرجع إلى سبب أجنبي لا ينسب إلى الملعين (١٣) ، فإن الخطأ التأديبي يقوم على فكرة الذنب (١٤) ، لأن جزاءه ليس إعادة التوازن ، الذى إختل ، بين ذمتين . نتيجة الفعل غير المشروع ، أو لإرجاع الحال إلى ما كانت عليه قبل وقوعه . ولكنه عقوبة يقصد بها زجر المخالف وردع غيره (١٥) . وإذا كان البعض يقصره على الخطأ العمدى (١٦) ، فإننا نرى . مع البعض الآخر (١٧) . الذى يؤيده القضاء الفرنسى (١٨) . جواز أن يكون إهمالاً أو ، على العموم : خطأ غير عمدى فى صورة المختلفة . وعلى هذا ، لا يمكن أن تكون عدم الكفاية المهنية . أو الجسدية . للعامل : أخطاء تأديبية (١٩) .

ومع إصتراف البعض . فى الفقه . بأن الخطأ التأديبي « إخلال بالنظام » . أو خروج على « قواعد الجماعة » ، « كمخالفة بند فى لائحة العمل ، أو رفض الامتثال لأمر رئيس المشروع » . فإنه يردده ، دائماً ، إلى الخطأ العمدى . الذى يعتبر ، بالنسبة له . بمثابة الجنس من النوع (٢٠) . فخطأ العامل . أيأ كان نوعه . يمكن . فى هذا رأى ، إعتباره خطأ تأديبياً ، لأن تقديره يرجع إلى مطلق تقدير رئيس المشروع ، وعلى الخصوص : لأن التفرقة بين الخطأ التأديبي والخطأ العمدى . فيما يتعلق بالجزاء عليه ، ليست لها أية نتيجة (٢٠) . هذا رأى غير صحيح . لأن الخطأ التأديبي . إذا كان . فى الغالب ، يعتبر ، فى ذات الوقت . خطأ عقدياً ، ليجتمعاً فى الواقعة

(١٣) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٩ .

(١٤) *Culpabilité* .

(١٥) لوجال وبريت دى لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ١٠٢ .

(١٦) سوان ، المرجع السابق ، ص ٩٣ - ٩٤ ، وأنظر ، مع ذلك ، ص ١١٢ - ١١٤ .

(١٧) لوجال وبريت دى لاجريساي ، المرجع السابق .

(١٨) نقض فرنسى ١٩ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ١٨٨ ، الذى

إعتبر خطأ تأديبياً أن يقع من المسجلم تسع حوادث . فى خمس سنوات ، بسيارة لشركة التى يعمل بها ، وكانت الحادثة الأخيرة منها خطيرة .

(١٩) سوان ، المرجع السابق .

(٢٠) أوليه ، ص ١٢٧ ، ونقله عنه جاليليه ، ص ٢٤٠ .

الواحدة ، كالتأخر في الحضور إلى العمل . أو الغياب دون إذن أو عذر ، فإن كلاهما يقوم ، أحياناً ، مستقلاً عن الآخر . فاعتداء العامل على زميل له ، في أثناء العمل ، يخل بالنظام في المشروع ، ويعتبر : من ثم ، خطأ تأديبياً ، ولكنه ليس إخلالاً بالتزام ناشئ عن عقد العمل ، وتبعاً لهذا ، لا يعتبر خطأ عقدياً . كما أن التنفيذ المغيب للعمل ، الذي يرجع إلى عدم الكفاية المهنية ، يعتبر خطأ عقدياً ، ولكنه لا يعتبر البتة خطأ تأديبياً (٢١) .

٤٧ — الجزاءات التأديبية ، أنواعها في قانون العمل المقارن :

والجزاءات التأديبية (١) ، التي يطلق عليها ، أيضاً ، العقوبات التأديبية (٢) ، في قوانين العمل ، لدى الدول المختلفة ، متدرجة الحساسة ، على غرار العقوبات الجنائية . ويميز الفقه بين الجزاءات : أو العقوبات ، ذات الطبيعة المعنوية أو الأدبية (٣) . والجزاءات ، أو العقوبات ، ذات الصفة المالية (٤) ، والجزاءات ، أو العقوبات ، المهنية (٥) . وهي ذات الأثر على مهمة العامل ، أو نشاطه ، في المشروع . وقوامها تغيير وضع العامل في داخله (٦) ، مؤقتاً أو نهائياً ، وإن كانت هذه الأخيرة تُرد ، في الحقيقة ، إلى الجزاءات المعنوية : أو إلى الجزاءات المالية ، أو إليهما معا (٧) .

١ — والجزاءات المعنوية ، أو الأدبية ، هي الإنذار (٨) ، والملاحظة

(٢١) سوان ، المرجع السابق .

فقرة ٤٧ :

- (١) Sanctions disciplinaires .
- (٢) Peines disciplinaires .
- (٣) Peines morales أو Sanctions morales .
- (٤) Peines pécuniaires أو Sanctions pécuniaires .
- (٥) Peines professionnelles ، Sanctions professionnelles .
- (٦) Modification de la situation professionnelles du salarié .
- (٧) قريب كوشلان ، المرجع السابق ، ص ٨٤ .
- (٨) L'avertissement .

أو لفت النظر (٩) ، واللوم (١٠) ، والتنبيه إلى النظام (١١) ، والانتقاد (١٢) ، والتوبيخ (١٣) . وتعتبر أخف الجزاءات التأديبية (١٤) . ويقصد بها ، من ناحية ، الإفصاح عن عدم الرضاء عن فعله العامل ، وفضح هذا الأخير أمام زملائه ، ومن ناحية أخرى : تحلير العامل من العودة ، مرة أخرى ، إلى فعلته (١٥) . ولكن ليس لها تأثير مادي مباشر على وضع العامل (١٦) ، وإن كانت ، إذا دونت في ورقة ، تودع في ملفه (١٧) ، قد يكون لها أثرها على جسامه الجزاء ، الذي يلحقه ، إذا عاد إلى ذات الخطأ ، ويجوز . في المدى الطويل . أن تنعكس على مركزه ، وتؤدي إلى تأخير ترقيته (١٨) . وإذا تكررت ، إلى إحاقه شغله لوظيفة هامة . ولذلك . كان الهياكل . أو كبار المستخدمين (١٩) ، أكثر حساسية ، لهذه الجزاءات ، من غيرهم (٢٠) .

وقد يعتبر إعلان الجزاء المعنوي في محل العمل ، بتعليقه ، مثلاً ، في مكان منه ، عقوبة تكميلية ، ذات طبيعة معنوية هي الأخرى (٢١) .

(٩) L'observation .

(١٠) Le blâme .

(١١) Le rappel à l'ordre .

(١٢) La censure .

(١٣) La réprimande .

(١٤) ديوان وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٢ - ١ .

(١٥) راليه - شيز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٦ ؛ لوجال وبريت دي لاجريساي ،

المرجع السابق ، ص ٢٧٧ .

(١٦) ديفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٢ .

(١٧) راليه - شيز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٧ .

(١٨) ديوان وجوسو ، المرجع السابق .

(١٩) رايح سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٢٠) راليه - شيز ، المرجع السابق .

(٢١) لوجال وبريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٢٨٠ ؛ ديوان وجوسو ،

المرجع السابق ، وأنظر ، في المسئلة ، ملحقه لوجتالية ، التي يمكن أن يفرها هذا الإعلان ، لوجال وبريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٢٨١ وما بعدها .

٢ - والخزائن المالية قد تكون إسقاط بعض الحقوق المالية (٢٢)، كالحق في المنحة السنوية ، أو في الأجازات الإضافية (٢٣)، أو في صندوق المعاش (٢٤) الذي يقرر ، إتفاقاً ، بين رئيس المشروع وعلمته (٢٥)، أو منصادرة الأشياء التي تدخل في أمكنة العمل خلافاً للأوامر (٢٦) . إنما يجب التمييز بين إسقاط هذه الحقوق ، الذي يعتبر عقوبة تأديبية عن خطأ إقترفه العامل ، وبين إنتفاء الحق فيها لعدم توافر الشروط التي تستلزم منحها ، والذي لا شأن له بالعقوبات التأديبية . فإذا عُلّق الحق في الأجازة الإضافية ، أو المنحة السنوية ، مثلاً ، على شروط تتعلق بالموظبة على العمل ، أو بالدقة في ميعاد الحضور ، لا يعتبر عدم منحها للعامل الذي كثر غيابه ، أو الذي تكرر تأخره ، عقوبة تأديبية وقعت عليه ، لذلك الغياب ، أو لهذا التأخير ، بل إنه لم يستحقها أصلاً ، لعدم توافر الشروط فيه ، ولا ينقص ، من ثم ، عدم إستحقاقه لها للقيود التي فرضها القانون على العقوبة التأديبية .

على أن الغرامة (٢٧) أظهر الجزاءات المالية . وهي مبلغ من المال « يستقطع » من أجر العامل ، أو ، في عبارة أكثر دقة ، « إلزام يدفع مبلغ تقدي يفرض على العامل جزاء على خطأ تأديبي » إقترفه (٢٨) . وقد تكون الغرامة مبلغاً محددًا ، وإن كان الغالب أن تكون مبلغاً مساوياً لأجر العامل مدة معينة ، كنصف يوم ، أو يوم ، أو ثلاثة أيام ، مثلاً .

(٢٢) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٢ - ٢ : لوجال وبريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٢٠٩ - ٢١٣ : راليه - شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٨ - ١٢٩ .

(٢٣) راليه - شينز ، المرجع السابق .

(٢٤) نقض فرنسي ٤ مارس سنة ١٩٠٢ ، سيري ١٩٠٧ - ١ - ٣٣١ .

(٢٥) راليه - شينز ، المرجع السابق .

(٢٦) لوجال وبريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٢١٣ .

(٢٧) Amende .

(٢٨) ديران وجوسو ، المرجع السابق ، وكذلك لوجال وبريت دي لاجريساي ، المرجع

السابق ، ص ١٩٥ .

وتعتبر ، في المشروعات الخاصة ، كما أشرنا ، أظهار العقوبات التأديبية ، على تقويض الإدارات العامة ، التي يملك فيها الرئيس ، على مرعوسيه ، جزاءات تعادها في الفاعلية ، كالتقل ، أو تأخير الترقية ، التي لا مجال لإعمالها ، على الأقل بالنسبة للغالبية العظمى من العملة ، في المشروعات الخاصة (٢٩).

وقد كان صاحب العمل ، في الدول الصناعية ، قديماً ، يأخذ لنفسه مبلغ الغرامة ، التي يوقعها على العامل ، وصار ، من ثم ، خصصاً لهذا الأخير وحده (٣٠). وأجرى الفقه (٣١) ، والقضاء (٣٢) ، هناك ، على الغرامة ، تكييف الشرط الجزائي ، وأخذوا العاقلين بحكمه (٣٣) ، واعتبرا البند الذي يقرها ، في لائحة العمل ، شريعة الطرفين في القفلة التي تميزها ، ومبلغ الغرامة الذي تحدده (٣٤). ولندفع بعض أصحاب الأعمال يغالون في توقيع الغرامات ، ويستولون ، بهذه الوسيلة ، على جزء من أجر العامل (٣٥). وكانت الغرامة ، لهذا ، الجزاء الذي أثار العمال ضد لائحة العمل (٣٦). ولذلك ، عمد الشارع ، في الدول المختلفة ، إلى

(٢٩) لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ١٩٥ - ١٩٦ .

(٣٠) كاپيتان وكيش ، دوس ، ص ١٧٣ .

(٣١) پلانيول PLANIOL ، الوجيز في القانون المدني ، الطبعة التاسعة ، سنة ١٩٢٣ ،

جزء ٢ ، فقرة ١٨٤٥ . وفي مصر الدكتور عبد الرازق السنهوري ، الوجيز في النظرية

العامة للالتزامات ، طبعة سنة ١٩٣٨ ، فقرة ٣٩٢ ، وطبعة سنة ١٩٦٦ ، فقرة ٨٢٠ .

(٣٢) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسي ١٤ فبراير سنة ١٨٦٦ ، ميزي ١٨٦٦ - ١ -

١٩٤

(٣٣) أنظر ، في عرض هذا التكييف وفي نقده ، على الخصوص ، لوجال وبريت دي

لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ١٩٦ وما بعدها .

(٣٤) أنظر ، كذلك ، ديوان وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٢ ، وكاپيتان وكيش ،

دوس ، ص ١٧١ - ١٧٣ .

(٣٥) أنظر كاپيتان وكيش ، دوس ، ص ١٧٣ ، ديوان وجوسو ، المرجع السابق ،

ولوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ٢٠٠ .

(٣٦) قرب تيري . TERRY ، الميزات العامة لتنظيم القضاء لعقد السبل في القانون

الفرنسي ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، فقرة ١٥ ، وديوان وجوسو ، المرجع السابق .

تحريم الغرامة (٣٧) ، أو تنظيمها (٣٨) ، وحرّم على صاحب العمل ، في حدود جوازها ، الاستئثار بمبالغ الغرامات التي يفرضها على عماله ، وفرض إنفاقها في وجوه تعود بالفائدة على مجموعهم (٣٩) .

ويجب ، في النهاية ، التمييز بين الغرامة ، وهي جزاء تأديبي أو عقوبة تأديبية ، وبين « الاستقطاعات » (٤٠) ، أو مبالغ التعويض التي يخصصها رئيس المشروع ، من أجر العامل ، عن الأضرار التي تلحقه نتيجة تقصيره ، كإتلاف الأدوات ، أو المواد الأولية . فلهذه المبالغ صفة التعويض (٤١) ، لا طابع العقاب (٤٢) ، ولا تخضع ، تبعاً لهذا ، للنظام القانوني للغرامة (٤٣) ، وإن كان الشارع ، حماية للعامل ، حصر المقاصة بينهما وبين الأجر ، كما سنرى (٤٤) ، في حدود معينة .

٣ - والجزاءات المهنية - وهي ، كما قدمنا ، التي ترد على مهمة العامل أو نشاطه المهني - ، متنوعة ، كالنقل ، إلى مهمة أخرى (٤٥) أو إلى مكان آخر (٤٦) ، والتأخير في الرقية (٤٧) ، والتزليل (٤٨) إلى مركز

(٣٧) كالقانون الإنجليزي ، والقانون السوفيتي ، أنظر لوجال وجريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٢٠٤ .

(٣٨) كالقانون الفرنسي ، أنظر ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ ديفيرو وسالفاتييه ، ص ١٠٣ - ١٠٤ ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ٤٨ .

(٣٩) أنظر ، في القانون الفرنسي مثلاً ، رواست وديران ، فقرة ١٠٢ ؛ وديران وچوسو ، المرجع السابق .

(٤٠) Les retenues .

(٤١) Caractère indemnitaire .

(٤٢) Caractère répressif .

(٤٣) لوجال وجريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٢٠١ - ٢٠٢ ؛ واليه - شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٨ .

(٤٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٣ .

(٤٥) Mutation .

(٤٦) Déplacement .

(٤٧) Retard dans l'avancement ، Retard dans la carrière .

(٤٨) Rétrogradation .

أقل مادياً أو أدنى معنوياً (٤٩) . ولا تظهر أهمية التأخير في الترقية إلا إذا تضمن إتفاق جماعي ، أو لائحة العمل ، نظاماً للترقية يتأسس على الأقدمية في المشروع ، يلتزم به رئيسه ، وفي غير هذه الحالة ترجع الترقية إلى مطلق تقدير هذا الأخير ، لتكون هذه العقوبة عدسة الأهمية (٥٠) . وقد يجمع بين النقل والتزويل ، فينتقل العامل إلى وظيفة أدنى في مكان آخر ، أو في إدارة أخرى ، وتشبه هذه الجزاءات بإجراءات التنظيم الداخلي للمشروع ، ويرجع ، للتمييز بينهما ، كما قدمنا ، إلى الباعث على الإجراء (٥١) .

على أن أظهر الجزاءات المهنية هو الوقف (٥٢) . وقوامه منع العامل عن مواصلة عمله مدة معينة (٥٣) . ولا يترتب عليه إنقضاء علاقات العمل ، بل تعليق تنفيذها ، مؤقتاً ، بقدر مدته (٥٤) . فلا يؤدي العامل ، في أثناءها عملاً ، ولا يتقاضى ، في خلالها ، أجر (٥٥) . ولهذا كان للوقف ، بالنسبة له ، أثر الغرامة . ولاستندت بعض المحاكم الدنيا في فرنسا ، إلى هذه الحقيقة ، لإخضاع الوقف للنظام القانوني للغرامة ، الذي حرّمها في نطاق

(٤٩) ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٦ ، ص ٧٨٨ .

(٥٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥ ، وأنظر كذلك رافيه - شينز ، التحقيق المشار إليه ،

ص ١٢٢ .

(٥١) *Mise à pied* ، وينت بالوقف التأديبي *Mise à pied disciplinaire* ، تميزاً له عن الوقف الإجمالي *Mise à pied preventive* الذي يلجأ إليه حل أثر إتمام العامل بإحدى الجرائم المهنية إلى حين التصرف في التحقيق ضده (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٥) ، وعن الوقف الاقتصادي *Mise à pied économique* الذي يقع البéal في تعليق في *Chomage technique* نتيجة له .

(٥٢) أنظر سيناي SINAÏ ، وقف مقد العمل حل وجه التأديبي ، دالوز ١٩٦٠ ، فقه ، ص ٢١٥ وما بعدها ، وكذلك رافيه - شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٩ ، وفي التمييز بينه وبين الدفع بعدم التنفيذ والشرط الجزائي ، لوجال وبريت دي لاجريساي ، المرجع السابق ، ص ٢٥٠ - ٢٥١ .

(٥٣) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٣ ، وبيرو وسالانتيه ، ص ١٠٢ -

١٠٣ .

(٥٤) لقض فرنسي ١٥ مايو سنة ١٩٥٣ المشار إليه ، (مستطاد ضمناً) .

معين . ووضع لما ، في نطاق جوازها ، قيوداً صارمة (٥٥) . ولكن محكمة النقض الفرنسية أدانت هذا التشبيه ، ولم تجز تطبيق قواعد القانون في الغرامة على الوقف (٥٦) ، واستلزمت ، حماية للعامل ، أن يكون لمدة محددة ، وقضت بأن وقف العامل لمدة غير محددة يعتبر لإنهاء لعقده بغير مراعاة لمهلة الإخطار (٥٧) . ويرى البعض في الفقه حساب فترة الوقف في أقدمية العامل التي تحولها حقوقاً معينة (٥٨) .

وتفضل الأوساط النقابية ، في بلجيكا ، الوقف على الغرامة . على تقدير أن الوقف يحرم صاحب العمل من نشاط العامل ، فيقتصد ، من ثم ، في اللجوء إليه حرصاً على انتظام العمل في مشروعه ، كما أن العامل يسترد حريته . في فترة وقفه ، فيستطيع أن يؤدي ، خارج المشروع ، عملاً ، ويقض . في مقابله . أجر (٥٩) . ولكن العملة ، على النقض ، يفضلون الغرامة على الوقف ، الذي ، بمظاهر العلانية التي تحيط به ، يؤدي شعور العامل ، ويخدش إعتباره أمام زملائه (٦٠) .

ويجب : في النهاية ، التمييز بين عقوبة الوقف ، على الوجه الذي قدمناه ، والوقف الوقائي (٦١) الذي يجوز لصاحب العمل . عندنا ، أن يلجأ إليه . حال إتهام العامل باحدى الجرائم التي حددها القانون ، إلى أن تفصل فيه الساعة المختصة (٦٢) .

٤ - ويضيف البعض : إلى هذه الجزاءات التأديبية . فصل

(٥٥) أنظر الأحكام المشار إليها في ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٧ ، (سطور ١٤ - ٢٥) ، ص ٧٨٩ .

(٥٦) نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٥٠ ، مجموعة بران ، رقم ١٣١ ، ص ٤٣٠ ؛ و ١٥ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٣ ، نقض ، ص ٤٤٢ .

(٥٧) أنظر الأحكام المشار إليها في ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٨ (سطور ١٩ - ٢١) ، ص ٧٨٩ .

(٥٨) ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٨ ، ص ٧٨٩ .

(٥٩) راليه - شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٩ - ١٣٠ .

(٦٠) أنظر سوان ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٤٠ - ١٤١ .

(٦١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٥ .

العامل (٦٢) ، سواء إقترنت به مهلة أم ترتب عليه أثره فور إعلان الإرادة به إلى العامل (٦٣) . وكثيراً ما تتضمن لوائح العمل ، في المشروعات البلجيكية ، الفصل عقوبة تأديبية على بعض الأخطاء الجسيمة أو المتكررة . وتعتبره ، في تدرج الجزاءات ، العقوبة التصوي ، لإعادة النظام إلى المشروع ، وجعل العامل - الذي أخل به - عبرة لغيره (٦٤) . ويذهب البعض الآخر إلى أن لفصل العامل طوعية مزدوجة : يفتر ، حسب الأحوال ، عقوبة تأديبية ، أو جزاء عقدياً . فإذا فصل العامل ، لرفضه تنفيذ أوامر رئيسه . أو لتكرار تأخره في الحضور إلى عمله ، كان فصله جزاء تأديبياً ، لإخلاله بالنظام في المشروع . أما إذا فصل لعدم تنفيذه مهمته ، على الوجه المطلوب منه ، لقصور كفايته ، أو لعجز جسدي أصابه ، كان فصله جزاء عقدياً ، لعدم تنفيذ التزاماته ، أو لعيوب فيه (٦٥) . وقصور هذا الرأي واضح ، لأن رفض العامل تنفيذ أوامر رئيسه ، إخلال منه بالتزامه العقدي بإطاعته (٦٦) . كما أن تكرار تأخر العامل إخلال منه بالتزامه العقدي بتنفيذ العمل المتفق عليه ، ويكون فصل العامل - في الحالتين ، جزاء مدنياً .

هذا التكييف غير صحيح . فالسلطة التأديبية ، كما قلنا (٦٧) ، تستند ، بالنسبة لصاحب العمل ، إلى حق الإدارة ، وتبررها ، بالنسبة للعامل ، صلة التبعية ، والعقوبة ، التي يوقعها الأول على الثاني ، هي إستعمال لهذه السلطة في أثناء قيام العلاقات العقدية بينهما ، ويفترض ، من ثم ، توقيعها ، قيام هذه العلاقات ، وإستمرارها بينهما . ولا يتصور أن تجزئ

• Congédiement (٦٢)

(٦٣) أنظر لاحقاً ، فقرتي ٢٦٦ و ٢٨٧ .

(٦٤) رافيه - شيز ، التحقيق المخار إليه ، ص ١١٣٤ ؛ وفازنج ، ليون - كان ،

قوة ٣٠٤ ؛ وقرب ديليرو وسلفاتيه ، ص ١٠٣ .

(٦٥) بران وجالان ، لقطة ٣-٩٤ ؛ وقرب ديليرو وسلفاتيه ، ص ٩٥ ؛ ٦٦٤ .

(٦٦) أنظر لاحقاً ، لقطة ٢٦٦ .

(٦٧) راجع سابقاً ، لقطة ٤٤ .

السلطة التأديبية ، لصاحب العمل ، إنهاء العقد بآرائه المنفردة ، ويتحلى ، على هذا الوجه ، من الرابطة العقدية ، دون رضاه العامل ، على خلاف المبادئ العامة في أثر القوة الملزمة للعقد .

والجزاء التأديبي له ، حتماً ، صفة إنفرادية ، كالتخطأ التأديبي الذي يستوجب ، لا يمكن أن يوقع إلا على العامل ، الذي لا يصدر الخطأ التأديبي إلا منه . وهذا لا يتوافر في فصل العامل ، لأن إنهاء عقد العمل ، كما يجوز أن يرجع إلى إرادة صاحب العمل ، لخطأ وقع من العامل ، يجوز . كذلك ، أن يرجع إلى إرادة العامل ، لخطأ يقع من صاحب العمل ، ولا يمكن أن يقال ، حالئذ ، أن العامل قد أوقع باستقالته ، جزاء تأديبياً على هذا الأخير .

وليس الفصل ، في الحقيقة ، سوى إنهاء لعقد العمل ، يجوز لصاحب العمل أن يلجأ إليه ، في الحدود المرسومة في القانون ، إذا كان عقد العمل ذا مدة غير محددة . وقد يعتبر خطأ العامل ، كما سنرى (٦٨) ، « مأخذاً مشروعاً » (٦٩) ، يبرر لصاحب العمل إنهاءه ، أو ، في عبارة أخرى ، واقعة تنفي عن إنجازه وصف التعسف ، وتقي صاحب العمل المسؤولية الناشئة عنه . ويتأسس فصل العامل ، حالئذ ، على الحق المقرر ، بنصوص صريحة (٧٠) ، لكل باق في إنهاء العقد ، والذي وفره الشارع ، في كل عقد ذي مدة غير محددة ، لكلا طرفيه ، لأعلى السلطة التأديبية التي تقتضيها العلاقات الناشئة من عقد العمل وحده . وإذا كان إنهاء العقد يتخذ ، حالئذ ، نظراً لظروف وقوعه ، مظهر الجزاء ، فإنه ، رغم هذا ، لا يعتبر جزاء ، بمعناه الفني (٧١) ، وإن كان له مظهره (٧٢) . أما إذا كان عقد

(٦٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٣ .

(٦٩) Grief légitime .

(٧٠) مادة ٦٩٤ مئى ، ومادة ٧٢ / ١ عمل قديم .

(٧١) قرب منجوى ، مناقشات التترة الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال التترة ، ص

٢٣١ .

(٧٢) أنظر ، في مجموعة أعمال تلك التترة : منجوى ، ص ٦٧ : « إذا احتقد صاحب

العمل ذا مدة محددة ، فلا يستطيع أحد العاقدين ، كما سنرى (٧٣) ، أن يستقل بإنهائه قبل حلول الأجل المعين له ، وإن كان له فسخه طبقاً للمبادئ العامة (٧٤) .

وفصل العامل : في القانون الفرنسي . دون إخطار أو مهلة ، خطأ كبير ينسب إليه ، وفي قانون العمل القديم ، عندنا ، دون مهلة أو مكافأة ، في إحدى الحالات الواردة في المادة ٧٦ منه ، فسخ لعقد العمل ، كما سنرى (٧٥) : يقع ، - إستثناء على القاعدة الواردة في المادة ١٥٧ من التقنين المدني : تبرره خصوصيات عقد العمل وظروف تنفيذه - . دون حكم سابق يقرره . ولا يمكن اعتبار إنهاء العقد ، في إحدى تلك الحالات ، جزءاً تأديبياً ، يوقعه صاحب العمل على العامل ، إلا إذا اعتبرنا إنهاء العامل للعقد ، في إحدى الحالات الواردة في المادة ٧٧ من قانون العمل القديم ، جزءاً تأديبياً يوقعه العامل على صاحب العمل . وهذا ، بداية ، لا يمكن تصوره . ذلك أن القانون يجيز إنهاء العقد ، لمبرر بالغ (٧٦) ، وينظم حق العامل في الإنهاء ، وحق صاحب العمل فيه ، على أنها حقوق متبادلة ، وقيمها ، في شكل متبادل . على نحو لا يمكن معه أن تعتبر حقوقاً ذات طبيعة مختلفة (٧٧) . والجزاء التأديبي يتميز ، كما قدمنا . بصفة إنفرادية ، كالخطأ الذي يستوجب ، ولا يمكن أن يكون فصل العامل ، في إحدى تلك الحالات ،

العمل أن من الملائم إستئصال العامل من المشروع ، عليه أن يلجأ إلى الفصل التام (يقصد المقترون بمهلة) ، الذي ، في المثل الشكل *Dans le sens formel* ، ليس جزءاً ؛ فرانسوا ، ص ٨٢ : « حتى لو أمكن تأسيه ، فلا ، حل وقروح خطأ ، الفصل مع المهلة ، مع أنه يؤدي وظيفة الجزاء ليس ، في ذاته ، سوى استعمال لحق إنهاء العقد ، وهو سلطة تقديرية تستقل ، في وجودها ، من وظيفة الجزاء هذه » ؛ أوربون ، ص ١٥٥ : « الفصل مع مهلة الإخطار ، لا يمكن ، قانوناً ، أن يحجر حقوبة تأديبية » .

(٧٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٧٩ .

(٧٤) مادة ١٥٧ مدني .

(٧٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٧٦) *Motif grave* .

جزاء تأديبية^(٧٨) ، بل هو جزاء مدني . وعلى وجه الدقة ، فسخ للعقد قرره القانون ، على سبيل التبادل ، لطرفي العقد كليهما ، في الحالات المحددة به^(٧٩) .

ويتفق رأينا ، على كل حال ، مع القضاء المصري ، وعلى رأسه محكمة النقض ، التي استقرت على أن عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع من إنهاء عقد العمل ، وفصل العامل لأي مسوغ مشروع يبرره^(٨٠) ، وأن « مخالفة القيود الزمنية للتأديب : أو مخالفة قواعد وإجراءات التأديب الأخرى » ، لا يمنع من إنهاء عقد العمل ، وفصل العامل في الحالات الواردة في المادة ٧٦ من قانون العمل القديم^(٨١) . ولو كان فصل العامل ، مع الإخطار والمهلة ، أو ببلونهما ، عقوبة تأديبية ، لتعين على صاحب العمل ، في إنزالها ، إتباع قواعد التأديب ، والتقييد بمواعيده ، وإلا وقع قراره باطلا ، لأن إجراءات التأديب ، كبقية قواعد قانون العمل ، تتعلق بالنظام العام^(٨٢) .

وجاء ما قلسمناه أن فصل العامل ، سواء إقترنت به مهلة أم ترتب عليه أثره فور إعلان الإرادة به إلى هذا الأخير . لايعنو أن يكون جزاء

(٧٧) فرانسوا ، التقرير المشار إليه ، ص ١٠٤ - ١٠٥ .

(٧٨) أوريون ، مجموعة أعمال الندوة ، المشار إليها ، ص ٥٦ : « حق لإنهاء فوراً ، لحظاً جسيم صدر من الطرف الآخر ، نظم ، بدقة ، على وجه التبادل . تقرر للمستخدم ولصاحب العمل ، ولذلك ، إذا كان مؤكداً أنه جزاء مدني ، يمكن ، لهذا التبادل ، أن يثار الشك في كونه جزاء تأديبياً » .

(٧٩) مادة ٧٧ عمل قديم ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(٨٠) نقض ١٨ مارس سنة ١٩٧٢ ، المحاماة ، السنة ٥٥ ، رقم ٥٩ ، ص ٩١ .

(٨١) نقض ١٧ مارس سنة ١٩٦٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٦ ، رقم ٥١ ، ص ٣٢٩ ؛ ٣١ مارس سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٦٨ ، ص ٤٢٩ ؛ ٢٣ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ٥٦ ، ص ٤٠١ ؛ أول فبراير سنة ١٩٧٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٦ ، رقم ٦٧ ، ص ٣١١ ؛ ١٥ فبراير سنة ١٩٧٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٧٩ ، ص ٣٨٥ ؛ ٢١ يونيو سنة ١٩٧٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٣٦ ، ص ١٢٣٣ ؛ وكذلك شين الكوم للأمور المستعجلة ٩ أبريل سنة ١٩٦٢ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٦١ ، رقم ٦٨ ، ص ٥٠٧ .

(٨٢) راجع سابقاً ، لقرة ١٣ .

مدنياً ، لا تأديبياً ، يقرره صاحب العمل ، لا إستعمالاً لسلطته التأديبية ، باعتباراه رئيس المشروع . ولكن باعتباره عقداً ، يستعمل ، حال فصيل العامل مع الإخطار والمهلة ، حقاً ناشئاً عن عقد العمل . غير محدد المدة . يميز له . وفقاً لقواعد معينة ، لإنهاءه ، وحال فصيل العامل دون إخطار أو مهلة ، حقاً ناشئاً له ، عن عقد ملزم للجانبين ، هو فسخه . إذا أخل العاقد الآخر بالتزام نشأ عنه .

ولا يمكن ، في الحقيقة ، الاعتراف بالصفة التأديبية لفصيل العامل ، أو ، على الأقل ، لحدوى الاعتراف بها ، إلا بإلغاء الإنهاء الإفرادى لعقد العمل ذي المدة غير المحددة (٨٢) ، من ناحية ، وتعطيل نظام الفسخ في نطاق عقد العمل . من ناحية أخرى ، ليتفق وضع العامل ، في النظام القانوني لفصله ، مع وضع الموظف العام في الدولة (٨٤) .

(٨٢) كاميرلانك وج . ليون - كان - ، فقرة ٣٢٢ .

(٨٤) أنظر ، على الخصوص ، كاميرلانك ، تقريره للمؤتمر الدولي الخامس لقانون العمل والعمال الاجتماعى المشار إليه ، ص ٨٥-٨٦ : « وفلت الموضوع الرابع ، الموجه إلى مندوبى الدول ، لاتباعهم إلى التمييز بين الفصل ، جزاء ، والفصل نتيجة لحق الإنهاء الإفرادى . وأكد مندوبون صهيون - حقاً هذا التمييز (البرازيل ، تشيل ، فرنسا) ، أو إسماعيل (هولندا) ، أو إندام الفالدة كلية منه ، على تقدير أن النظرية المقندية لإنهاء تكن لتأسيس حلول القانون الوضعى (ألمانيا) . والطرء ، على أثر خطأ جسيم ، دون مهلة عنه الضرورة ، يمكن تفسيره إما على أنه أبلغ الجزاءات في نظام التأديب ، وإما على أنه مجرد إستعمال لحق المبادىل في الإنهاء الإفرادى ، المقرر ، بصفتامة ، في عقد العمل ذي المدة غير المحددة . مثل هذا الخلط من شأنه ، أحياناً ، أن يهدد تنفيذ القانون التأديبى . ففى البلاد التى يحفظ فيها حق الإنهاء الإفرادى بصفته التقديرية (كبلجيكا وفرنسا) ، في حالة الخلط الهير من جانب العامل ، يستعمل صاحب العمل أن يهدد ، بحرية ، إلى الفصل في النطاق المقنن البحث . القانون التأديبى يقتضى أن يكون الفصل ، لأى سبب كان ، غاضباً للتسبب والتبرير والرقابة . وبهذا تقوم تفرقة ضرورية بين الفصل التأديبى للخطأ والفصل لأسباب اقتصادية أو فنية ، الذى يخضع لنظام قانونى مختلف » ، وأنظر ، كذلك ، أوليه ، ص ١٢٨ : « الفصل يمكن أن يقع على سبيل الجزاء . ولكنه ، في الوقت ذاته ، إستعمال لحق الإنهاء المعترف به لكل طرف في العقد . عند القاضى ، صاحب العمل يقرر ، لا كرئيس للمشروع ، مزود بسلطة عقابية ، ولكن كمعاقب . ويترب ، على هذا ، أن الفصل التأديبى لا يفضى لرقابة مختلفة عن الفصل أى كان سببه . فيستحق القاضى من وجود الخلط ، لا لتجدر ما إذا كان يستحق هذا الجزاء ، ولكن لأنه يجب ، للعامل ، من مبدئ مشروع ، وأخيراً من شأنه أن يقيمه » .

٤٨ - الجزاءات التأديبية ، أنواعها في القانون المصري : كانت الجزاءات ، أو العقوبات ، التأديبية : - التي وردت في القرار الوزاري الصادر تنفيذاً للمادة ٣/٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ (١) - . هي الإنذار ، الغرامة - الوقف عن العمل ، تنزيل الوظيفة ، تخفيض الأجر ، الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة ، والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة (٢) . ولم يعن القرار الوزاري : - الذي صدر تنفيذاً للمادة ٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، الذي ألغى القانون رقم ٤١ ، المشار إليه ، ونيل محله (٣) - . ببيان أنواع الجزاءات التأديبية . ولم يرد ، في نصوص المرسوم بقانون ، أو القرار الوزاري ، سوى الإنذار ، الغرامة ، والوقف . وأخيراً ، عاد القرار الوزاري ، الذي صدر تنفيذاً للمادة ٦٦ من قانون العمل القديم (٤) ، - - وإستمر العمل به في ظل القانون الجديد (٥) - ، بعد تعديله (٦) ، إلى « بيان العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال » ، وهي الإنذار ، الغرامة ، الوقف عن العمل ، الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المكافأة . والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة (٦) . على أن هذه العقوبة الأخيرة قد ألغيت ، كما سنرى ، في القانون الجديد .

- الإنذار : يعتبر الإنذار أخف العقوبات التأديبية . وقيل بوجوب

مطرفة ٤٨ :

- (١) قرار وزير الشؤون الاجتماعية في ٨ أغسطس سنة ١٩٤٥ .
- (٢) مادة أولى من القرار الوزاري المشار إليه .
- (٣) قرار وزير الشؤون الاجتماعية في ٤ أبريل سنة ١٩٥٣ .
- (٤) قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، الذي ألغى قراره رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ ، الملحق بقراره رقم ٥٧ لسنة ١٩٦٠ .
- (٥) قرار وزير العمل رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ ، وقراره رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، وقراره رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٥ .
- (٦) مادة أولى من قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه ، ممددة بقراره رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ .

أن يوجه كتابة . « حتى يكون العامل على بينة من أمرة » (٧) . وليس لهذا القول سند في القانون ، ويجوز ، في رأينا ، أن يكون الإنذار شفهيًا (٨) ، إلا إذا كان هذا الإنذار شرطاً ، بمقتضى لأئحة العمل ، لتوقيع عقوبة أشد ، حين يجب أن يكون كتابة تيسيراً لأثباته ، أو كان القانون ، بنص خاص ، يستلزم توجيهه كتابة (٩) . ولم يتضمن القانون قواعد خاصة به ، إنما نظم ، على وجه الدقة ، الغرامة والوقف .

— **الغرامة :** « يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً محدداً ، أو مبلغاً مساوياً للأجر عن مدة معينة » (١٠) ، كأجر يوم ، أو يومين ، مثلاً ، حين يقلب الأجر اليومي للعامل ، — الذي حدد أجره وفقاً لحاصل العمل ، أو بوحدة زمنية غير الشهر أو جزء منه . — وفقاً للقاعدة الواردة في قانون العمل (١١) . ووضع ، حماية للعملة ، حد أقصى للغرامة ، هو أجر خمسة أيام ، بحيث لا يجوز أن « تزيد قيمتها » عن المخالفة الواحدة ، « على أجر خمسة أيام » (١٢) . كما حظر ، على صاحب العمل ، أن يستقطع من أجر العامل إستيفاء للغرامات التي يوقعها عليه ، « أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد » (١٣) .

ورغم أن الحد الأقصى للغرامة ، عن المخالفة الواحدة ، قد خفض إلى النصف . عما كان عليه في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ (١٤) . فإنه لازال بالغ القسوة على العامل . الذي يجد نفسه وقد حرم ، خلال خمسة أيام ، من مصدر رزقه . حرماناً ينعكس على عياله . وتبلو هذه القسوة واضحة عند المقارنة بأحكام القانون الفرنسي ، الذي حرم الغرامة ،

(٧) الدكتور محمد حلي مراد ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، فقرة ٣١٢ .

(٨) أنظر ، في نفس المعنى ، الدكتور محمد ليث شنب ، شرح قانون العمل ، ص ١٩٧٦ .

فقرة ١٦٧ .

(٩) أنظر ، مثلاً ، مادة ٦١ / (٤) عمل .

(١٠) مادة ٣ من القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١١) مادة ١ / ٧ عمل .

(١٢) مادة ٦٠ / ١ عمل .

(١٣) مادة ٢٩ م .

بوجه عام ، بقانون ٥ فبراير سنة ١٩٣٢ (١٤) ، ولم يجزها إلا للإخلال بالنظام أو مخالفة القواعد المتعلقة بصحة العمال ووقايتهم . بعد الحصول على إذن المدير الإقليمي للعمل . وفي هذه الحدود الضيقة ، حرمت زيادة مجموع الغرامات التي توقع على العامل ، في يوم واحد ، على ريع أجره اليومي (١٥) ، ثم ألغيت ، هذه الاستثناءات البسيطة ، بقانون ١٧ يوليو سنة ١٩٧٨ ، الذي حرم الغرامة كلية (١٦) .

وينجب قيد الغرامات في سجل خاص ، يبين فيه « سبب توقيعها ، وإسم العامل . ومقدار أجره » ، وإفراد حساب خاص لها (١٧) . وأجبل . على وزير العمل ، ليضع ، في قرار منه ، طريقة التصرف فيها (١٧) . بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال (١٧) .

— الوقف : وللوقف ، بالنسبة للعامل ، أثر الغرامة ، كما أشرنا (١٨) . إذ يفقده أجره طيلة مدته . ولذلك ، أحيط : في قانون العمل القديم ، بالقيود التي أحيطت بها الغرامة : حرم وقف العامل ، تأديبياً . عن العمل ، « مدة تزيد على خمسة أيام » عن المخالفة الواحدة ، أو أن يقفه مدة تزيد على « خمسة أيام في الشهر الواحد » (١٩) . أما في قانون العمل الجديد ، فلم يحرم ، على صاحب العمل ، سوى وقف العامل ، تأديبياً ، عن المخالفة الواحدة . « مدة تزيد على خمسة أيام متصلة » (٢٠) ، فيجوز ، من ثم . أن تزيد على خمسة أيام . على أن تكون مدداً متفرقة ، لا يزيد كل منها على

(١٤) مرادل ١٢٢ - ٣٩ إلى ن . ١٢٢ - ٤٢ من تفنين العمل الفرنسي الجديد .

(١٥) أنظر ، في تنظيم الترامة في القانون الفرنسي قبل قانون ١٧ يوليو سنة ١٩٧٨ ، ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٢ ، ولفيرو وسالفاتييه ، ص ١٠٣ - ١٠٤ ؛ أوليه ، ص ٢٩ - ١٣٠ ؛ چالتييه ، ص ٢٤١ - ٢٤٢ ج . ليون - كان ، فقرة ٣٠٣ .

(١٦) مادة ل ١١٢ / ٣٩ مدلة بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(١٧) مادة ٧٠ عمل .

(١٨) راجع سابقاً ، لقرة ٤٧ .

(١٩) مادة ٦٦ / ١ عمل قديم .

(٢٠) مادة ٦٠ / ١ عمل .

خسة أيام . ولما كان صاحب العمل لا يجوز له وقف العامل « مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد » (٢٠) ، فإن التعديل الذي أدخل على النص ، في القانون الجديد ، أدى ، في الواقع ، إلى إطلاق يد صاحب العمل في تحديد مدة الوقف ، جزاء المخالفة الواحدة ، على أن ينفذها في شهور متعددة ، يقف العامل ، في كل منها ، مدة لا تزيد على خمسة أيام . وقد كانت ، في ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، المدة القصوى للوقف ، عن مخالفة الواحدة : عشرة أيام ، فتكون ، في قانون العمل : قديمه وجديده ، قد أنقصت إلى النصف ، وإن كان الوقف ، في الحقيقة ، أخف وطأة على العامل ، الذي يستطيع ، عادة ، أن يفرغ لعمل آخر ، في فترة وقفه .

— الفصل من الخدمة : كان يفرق ، في ظل قانون العمل القديم ، بين الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المكافأة ، والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة ، الذي كان القانون يميزه في حالات محددة (٢١) . وقد ألغيت هذه الحالات ، كما سنرى (٢٢) ، في قانون العمل الجديد ، ولم يعد جائزاً حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة أيا كان سبب فصله . وجاء ، في القرار الوزاري ، الذي صدر ، تنفيذاً للمادة ٦٦ من قانون العمل القديم ، الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المكافأة بين العقوبات التأديبية (٢٣) . على نقيض القرار الوزاري ، الذي صدر تنفيذاً للمادة

(٢١) مادة ٧٦ محل قديم ، قبلها مادة ٤٠ مرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وقبلها مادة ٣٠٠ قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(٢٢) انظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(٢٣) وضع القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه ، بعد تعمله ، والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة « بين العقوبات التأديبية » (مادة ١ / هـ) منه ، معدلة بقراره رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ ، بعد أن كان القرار الوزاري ، الذي صدر تنفيذاً لقاعدة ٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، يستلزم ، صراحة ، من قواعد التأديب ومواعيده (مادتان ٥ و ١٠ من قرار وزير الشؤون الإجتماعية في ٤ أبريل سنة ١٩٥٣) . وكان الغرض ، من إدخاله بين العقوبات التأديبية ، فيما يبدو ، إخضاعه

٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، فلم يشر إليه بين هذه العقوبات ، ثم أضيف « الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة » بالقرار الوزاري رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ ، إلى العقوبات التأديبية .

وسلم الفقه المصري بهذا التكييف (٢٤) . ولكننا قد أوضحنا فساد (٢٥) . كما أن القضاء ، كما قلنا (٢٥) ، لم يعترف به ، أو ، في القليل ، جرده من أهم النتائج التي تترتب عليه . فاستقرت محكمة النقض على أن عدم إتباع إجراءات التأديب . أو عدم الالتزام مواعيده ، لا يعيب فصل العامل . متى كان له مبرر مشروع يقتضيه (٢٦) .

ولا يتغير هذا التكييف ، في قانون العمل الجديد ، الذي استلزم ، في الخطأ الذي يميز فصل العامل ، أن يكون جسيماً ، وأخضعه لإجراءات خاصة ، ويظل فسخاً للعقد ، ومن ثم جزاء مدنياً ، إستبدلت ، لوقوعه . بدعوى الفسخ ، تلك الإجراءات حماية للعملة (٢٧) .

— هل وردت الإجراءات التأديبية ، في التشريع ، على سبيل الحصر ؟ :
يبين من سياق النصوص (٢٨) ، أنها حددت الإجراءات التأديبية على سبيل

لعرض على اللجنة الثلاثية قبل إقراره . وتضمن هذا القرار ، بمحله على هذا النحو ، تمازجاً مع أحكام القانون ، لأنه يضع قيداً على حق صاحب العمل الذي يقرر في المادة ٧٦ من قانون العمل القديم ، ويقع ، من ثم ، باطلاً في حدود تمازجه معه . وقد فطن القضاء إلى هذه الحقيقة ، وقضى بإهمال القرار الوزاري تطبيقاً لمبدأ تنوع التشريع : « يبدو ثمة تمازج بين ماورد بالمادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من قيام حق رب العمل في فسخ العقد وفصل العامل فصلاً مبروراً بإحدى الحالات الواردة في تلك المادة وبين ماأوردته قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ١٤٧ الصادر في ٢٥ أغسطس سنة ١٩٥٩ من قيود على هذا الحق في الفصل التأديبي استناداً إلى من الأخطاء ، الأمر بتعين عليه مع إطرار القرار فيها مخالف أحكام القانون إعمالاً للفاضل في مراتب التشريع » (شين الكرم للأموال المستحقة ٩ أبريل سنة ١٩٦٢ المشار إليه) . (٢٤) الدكتور محمد ليلى شب ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٢ ؛ الدكتور إسماعيل فاتم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٤ .

(٢٥) راجع سابقاً ، فقرة ٤٧ .

(٢٦) أنظر الأحكام المشار إليها سابقاً ، فقرة ٤٧ ، هامش ٨١ .

(٢٧) أنظر لاحقاً ، فقرتي ٢٦٧ و ٥٠ .

(٢٨) مادة أول من قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

الحصر . بحيث لا يستطيع رئيس المشروع أن يضمن لائحة العمل فيه جزاءات أخرى ، ولا يوقع ، على عملته ، جزاءات غيرها . حيث لا يلزمه القانون بوضع لائحة عمل لم (٢٩) ، لأن الإحالة ، على القرار الوزاري ، لبيان « العقوبات التأديبية » (٣٠) : تحيط بسلطة التأديب ، ولا تقتصر على لائحة العمل . ويسلم الفقه المصري بهذه النتيجة (٣١) . فلا يجوز لرئيس المشروع أن ينزل ، مثلاً ، بالعامل عقوبة تنزيل الوظيفة ، أو تخفيض الأجر ، رغم جوازها في القرار الوزاري . الذي صدر تشديداً للمادة ٣/٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، قبل إلغائه (٣٢) .

٤٩ - تنفيذ رئيس المشروع ، في سلطة التأديب ، بلائحة الجزاءات : يلزم رئيس المشروع بلائحة العمل ، كما يلزم بها العملة فيه (١) . فإذا كان الخطأ ، الذي يتعمده على العامل ، المذكوراً فيها ، مع الجزاء عليه ، لا يستطيع رئيس المشروع أن يوقع عليه جزاء آخر (٢) إلا إذا كان أخف منه (٣) . إنما ثار التساؤل حول إستغراق لائحة العمل لكل السلطة التأديبية ، أو عدم إستغراقها لها ، أو ، في عبارة أوضح ، هل تقتصر سلطة رئيس المشروع على تطبيق اللائحة ، بحيث يمنع عليه إزال جزاء على العامل ،

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(٣٠) مادة ٢٠ / ٣ محل .

(٣١) الدكتور محمد أنيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٦ ، والمراجع المشار إليه ص ٢٢٨ ، هامش ١٧ ؛ الدكتور محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٢ ؛ الدكتور إحسان خانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٩ .

(٣٢) مادة أولى من قرار وزير الشؤون الإجتماعية في ٨ أغسطس ١٩٤٥ المشار إليه .

فقرة ٤٩ :

(١) بران وجالان ، ملحق ، (سنة ١٩٥٨ - ١٩٦٨) ، ص ٢٢٠ .

(٢) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٩٥ ، ونقص فرنس ٢٠ مايو سنة ١٩٥٥ ، المشار إليه فيها ؛ ديكاكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣٧ ، ص ٧٨٧ .

(٣) قرب سوان ، المرجع السابق ، ص ١٣٢ ؛ وديران وجوسو ، جزء أول ص ٤٤٦ -

لخطأ تأديبي غير وارد فيها ، أم تبقى له سلطة التأديب خارج حدود اللائحة ، ليجوز له توقيع جزاء ، على العامل ، لخطأ غير مذكور فيها ، مادام خطؤه يخل بالنظام في المشروع ، ويعيث بسير العمل فيه ؟
يختلف الحكم باختلاف الأساس الذي تقوم عليه لائحة العمل (٤) .
فبينما تؤدي الفكرة العقدية ، وفقاً للتفسير السائد (٥) ، إلى تعرية رئيس المشروع عن سلطة التأديب خارج اللائحة ، إذ لا يجوز ، وفقاً لها ، لأحد العاقدين أن يضيف إلى مضمون العقد ، أو ما يعتبر ماحتقاً به ، تقضي الفكرة التنظيمية ، على التقيض ، إلى تزويده بهذه السلطة ، التي تستند ، وفقاً لها ، إلى ضرورات الحياة في المشروع ، ومستلزمات سير العمل فيه ، لا إلى عقد العمل بين رئيسه وكل عامل عنده .

ومع ذلك ، أياً كان الرأي في الأساس القانوني لللائحة العمل ، يجمع الفقه الفرنسي على أن مبدأ حرية الحرائم والعقوبات ، أهم المبادئ الأساسية في القانون الجنائي ، لا تطبق له في نطاق التأديب (٥) . فيستطيع رئيس المشروع أن يوقع ، على العامل ، جزاء على خطأ تأديبي غير منصوص عليه في اللائحة ، التي هي القانون المكتوب لمشروعه (٥) . وتطور قضاء محكمة النقض الفرنسية . فبعد أن أنكرت ، كما قلنا (٦) ، على رئيس المشروع ، سلطة توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا إذا استند حقه في توقيعه ، إما إلى إ اتفاق جماعي أو عقد فردي . وإما إلى لائحة عمل ، وضعت طبقاً للقانون (٧) . عادت ، واستقرت على أن عدم النص على العقوبة ، في لائحة العمل ، لا يحرم صاحب العمل من سلطة تأديبية ،

(٤) راجع سابقاً ، فقرات ٣٤ وما بعدها .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٤٥ ، والمراجع المشار إليها هامش ٣٢ ، وكذلك سوان ، المرجع السابق ، ص ٤٠٩٤ ج . ليون - كان ، فقرة ٣٠١ ، ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٠ ، ص ٧٨٨ ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٣٣٩ و ٣٦٧ .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ٤٤ .

(٧) لمقتضى فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٤٢ ، مجموعة بولان ، رقم ١٢٩ ، ص ٤٢٤ ، وقد سبق الإشارة إليه .

لصيقة بصفته ، مالم تحد منها لائحة العمل ، وله إستعمالها تحت رقابة القضاء (٨) .

يتفق رأى الفقه الفرنسى ، وما استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية ، مع أحكام القانون الفرنسى ، الذى ، إذا كان يلزم صاحب العمل ، فى حدود معينة ، بوضع لائحة للعمل (٩) ، ويفرض عليه تضمينها مسائل معينة (١٠) ، فليست الجزاءات التأديبية من بينها . وإذا كانت قائمة هذه الجزاءات ، على ما أسفر عنه التطبيق ، جزءاً هاماً فى لائحة العمل ، إن لم تكن أهم أجزائها ، فإن هذه الحقيقة لا تنفى أن رئيس المشروع ليس ملزماً بوضعها ، ولا تنفذ ، من ثم ، سلطته التأديبية لمجرد وضعها ، ويظل حقه فى العقاب ، على بقية الأخطاء التأديبية قائماً ، لأنه ، إذا كان يستطيع ، بإفعال النص على الجزاءات فى لائحة العمل ، الاحتفاظ ، بين يديه ، بسلطة التأديب كاملة ، فإنه يستطيع ، بالأولى ، أن « يقن » بعض هذه السلطة فى لائحة العمل ، ويحتفظ ببقيتها ، دون « تقنين » ، ليستعمله على الوجه الذى يريده .

أما فى القانون المصرى ، فلم يترك الشارع تقنين الجزاءات التأديبية لمطلق تقدير صاحب العمل . بل ألزمه ، متى بلغ عدد عمله خمسة منهم ، أن يضع لائحة عمل ، يتضمنها « الجزاءات التأديبية » التى يطبقها عليهم (١١) ، وأوجب ، لنفاذها ، « تصديق » الجهة الإدارية المختصة (١٢) . فيقتضى ذلك الإلزام ، وهذه الرقابة التى تباشرها السلطة العامة ، تقيد صاحب

(٨) نقض قرنى ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ ، مجموعة بران ، رقم ١٢٨ ، ص ٤٢٢ ، و مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٤٢٧ ، وقد سبق الإحالة إليه ، و ٢٩ فبراير سنة ١٩٥٣ (حكان) ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ٣٤٠ .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(١٠) أنظر ، فى هذه المسائل ، ديفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٠-١٠١ ، بران ، مجموع دالوز ، القانون الاجتماعى ، جزء ٢ ، اللائحة الداخلية ، أرقام ٢٥-٢٨ ، ص ٤٠٩٦ ، بران وجالان ، لقرنى ٣-٨٩ و ٣-٩٠ ، ج . ليون - كان ، فقرة ٢٩٨ ، جاليليه ، ص ٢٣٧-٢٣٨ .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

العمل باللائحة ، في تحديد الأخطاء التأديبية ، وفي الجزاء الذى يوقعه على إقرار كل منها ، ولا يستطيع ، في عبارة أخرى ، توقيع جزاء إلا وفقاً لها (١٢) . قد تأيد هذا التفسير ، بنص صريح ، في قانون العمل الجديد : « لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات » (١٣) . واعتبر هذا النص ، في المذكرة التفسيرية للقانون ، تطبيقاً لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات .

على أن هذا الحكم ، رغم مسحة العدالة التى تعطيه ، لا يتفق مع حسن السياسة التشريعية ، لأن الأخطاء التأديبية يصعب جداً ، إن لم يتعذر كلية ، حصرها مقدماً ، ويبنى ، دائماً ، بعض منها غير مذكور فى اللائحة ، ويعجز صاحب العمل ، تبعاً لهذا ، عن توقيع الجزاء على من يرتكبها ، وبالتالي ، عن توفير حسن العمل فى مشروعه ، الذى يحمل وحده المسؤولية عنه . وهذا الاعتبار ، بعينه ، هو الحكمة فى إبعاد مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات ، فى فرنسا ، عن دائرة القانون التأديبي (١٤) . ولعل الشارع المصرى ، فى هذا ، تحدده الرغبة : فى حماية العامل ، من تحكيم رئيس المشروع فى استعمال سلطته التأديبية . ولكن هذه الحماية ، فى الحقيقة ، ظاهرية بحتة ، بل وتقلب وبالا على العامل الذى أريد حمايته . أما أنها ظاهرية ، فلأن رئيس المشروع ، وقد استشعر حكم القانون ، يلجأ

(١٢) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٨ ؛ والدكتور محمد لبيب شلب ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٤ . وكانت المادة ٧ من قرار وزير العمل رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ ، المشار إليه ، تقضى بأن « لا يجوز توقيع عقوبة على العامل فى المجال الذى يعمل فيها خمسة عشر عاملاً فأكثر إلا إذا كانت مطابقة لأحكام لائحة الجزاءات الخاصة بالمجال » ، وكانت المادة ٦ من قرار وزير الشؤون الاجتماعية فى ٤ أبريل سنة ١٩٥٣ ، التى صدر تنفيذاً لإادة ٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، المشار إليه ، تقضى بالحكم ذاته . ولكن قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، المشار إليه ، والتالى الآن ، أهمل للنص عليه . ولعل إغفاله يرجع إلى عدم ضرورته .

(١٣) مادة ٦٠ / ٣ عمل .

(١٤) أنظر المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٥ ، وكذلك كاتالا : المشروع ، فقرة

إلى العبارات العامة في تعيين الأخطاء التأديبية في لائحة العمل ، لتحييط بكل ما يمكن أن يقرره العامل منها ، ولا يكون لبداً شرعية الجرائم والعقوبات التأديبية ، الذي أريد إقامته ، فاعلية حقيقية ، لوجود لها بغير تحديد عناصر الجرائم بدقة . وأما أنها تنقلب وبالا على العامل ، فلأن رئيس المشروع ، الذي يقف عاجزاً عن توقيع جزاء على العامل ، الذي يقرّر خطأ يمس سير العمل فيه ، لا بد أن يعتمد إلى التخلص منه ، حماية للنظام في مشروعه .

ولكن صاحب العمل لا يلتزم ، قانوناً ، بوضع لائحة للعملة في مشروعه إذا لم يبلغ عددهم خمسة منهم^(١٦) ، ويظل ، تبعاً لهذا ، طليق اليدين في استعمال سلطته التأديبية ، كاملة ، عليهم ، غير مقيد «بقانون مكتوب» يحدد الأخطاء والجزاءات عليها . فإذا وضع ، رغم هذا ، لائحة عمل ، إلّزم ، بهادة ، بها ، في حدود مائتضمت من أخطاء تأديبية ، وجزاءات عليها ، ولا يستطيع أن يوقع ، على عامل ، خطأ معين فيها ، إلا الجزاء الذي حدد له . ولكنه ، على خلاف ما ذهب إليه البعض^(١٧) ، يظل طليق السلطة خارج حدود اللائحة ، فيوقع الجزاءات التي يراها على الأخطاء التأديبية غير الواردة فيها ، ليكون ، في وضعه ، كصاحب العمل في القانون الفرنسي . ذلك ، لأنه إذا كان جائزاً ، كما ذهب هذا البعض ، القول بأن صاحب العمل ، حائل ، «قد ألّزم نفسه بأحكامها»^(١٧) ، فلا يستطيع ، كما قلنا ، أن يوقع عقوبة تأديبية ، على خطأ معين فيها ، إلا وفقاً لها ، فليس جائزاً أن يفترض نزوله عن سلطته التأديبية ، خارج حدودها ، إذ لا يمكن أن يعتبر نزولاً عن الحق كله مجرد النزول عن جزء منه . فالنزول عن الحق لا يفترض ، ويجب أن يقوم الدليل القطعي عليه .

٥٠ - قواعد وإجراءات التأديب : قيد ، حماية للعملة ، توقيع

(١٥) راجع سابقاً ،قرة ٣٣ .

(١٦) الدكتور إسماعيل خاتم ، المرجع السابق ،قرة ١٣٨ .

العقوبات التأديبية بإجراءات معينة ، ورد بعضها في قانون العمل (١) ، وأغلبها في القرار الوزاري الذي أحيل عليه لبيان قواعد وإجراءات التأديب (٢) . وصدر ، تنفيذاً لهذا التفويض ، قرار وزير العمل الذي أشرنا إليه . ولكن وزير العمل لم يقتصر ، في قراره ، على بيان « قواعد وإجراءات التأديب » ، تنفيذاً للتفويض ، بل تجاوز ، كما سنرى ، إلى وضع قيود موضوعية ، - على سلطة التأديب ، وعلى ما محتوية لائحة العمل خاصاً بالجزاءات - ، كان يجب أن يتضمنها القانون ذاته ، وتقع باطلاً ، لخروجها على حدود التفويض .

- مواعيد التأديب : لا يجوز « توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً ، وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين » (٣) سواء ، حددت أجورهم بوحدة زمنية أخرى أم بحسب حاصل العمل . ولعل الحكمة ، في هذه التفرقة ، أن المستخدمين ، في العادة ، هم الذين يحدد أجورهم شهرياً ، وهم أقرب لإدارة المشروع ، وأكثر تأثيراً في سيره . وتبعاً لهذا ، تكون أخطاؤهم التأديبية أشد خطراً من تلك التي تنسب إلى بقية العمالة (٤) . على أن هذه الحكمة ، إن صحت ، لا تكفي ، في الحقيقة ، لتبرير هذه التفرقة .

- تحديد سلطة توقيع الجزاءات التأديبية : وحدد الأشخاص الذين

القرة ٥٠ :

(١) مواد ٦٠-٦٥ مل

(٢) قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، المعدل بقراره رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ ، وقراره رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، وقراره رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٥ ، وقراره رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٨ ، وقراره رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٩ ، واستمر العمل به في ظل قانون العمل الجديد ، مقتضى المادة ٦ من قانون إصداره ، « إلى أن يصدر وزير البترول لقوانين العاملة والتدريب التراوات المنفذه له في مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به » .

(٣) ٢ / ٦٠ مل . وكانت المادة ٦٦ / ٢ مل قديم تقضى بأن « لا يجوز إتهام العامل في مخالفة متى حل كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً » ، وقد سجلت في القانون الجديد .

(٤) قروب سابقا ، فقرت ٢٢ و ٢٣ .

لم توقيع العقوبات التأديبية : « صاحب المنشأة أو وكيله المفوض ، أو عضو مجلس الإدارة المنتدب »^(٥) . والنص من « الصياغة » - واستعمل فيه اصطلاح « المنشأة » في غير معناه الفني الذي قلناه^(٦) . وقصد به المشروع . فإفراد « بصاحب المنشأة » رئيس المشروع أو صاحب العمل . ويحل « وكيله المفوض » محله في توقيع العقوبات . وفي شركات المساهمة « عضو مجلس الإدارة المنتدب »^(٧) . وهو أحد أعضاء مجلس الإدارة . ينتخبه المجلس « مباشرة شئون الشركة اليومية والقيام ببعض المهام التي يعينها المجلس »^(٨) .

ومع ذلك ، أجيز « لمدير المنشأة » أن يوقع عقوبة « الإنذار » . وعقوبتي الغرامة والوقف اللذين لا يجاوزان أجر ثلاثة أيام^(٩) . وليس من اليسر تحديد ما يقصد . في القرار الوزاري ، « بمدير المنشأة » . ولعل المقصود به مدير المشروع . وهو مستخدم كبير يعهد إليه بإدارة شؤونه اليومية ، وإذا كان المشروع يتكون من عدة منشآت ، أو فروع ، فيقصد به رئيس المنشأة . أو مدير الفرع . وإستبدل . في هذا القرار الوزاري « مدير المنشأة » بعبارة « مدير المحل » التي كانت واردة في القرار الوزاري رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ . لإدانة الرأي الذي ذهب ، في ظله ، إلى أن المقصود بها « مدير القسم أو مدير الإدارة التي يتبعها العامل في المنشآت المقسمة إلى إدارات أو أقسام »^(١٠) ، ويفصح عن القصد في قصر سلطة التأديب ، في تلك الحدود . على المدير العام للمشروع أو المنشأة^(١١) .

(٥) مادة ٢/٤ قرار ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٦

(٧) *Administrateur délégué*

(٨) الدكتور حسن شفيق ، الوسيط في القانون التجاري المصري ، الطبعة الثانية ، جزء

١ ، فقرة ٧١٩ .

(٩) مادة ١ / ١ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١٠) الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٢٩٣ ، هامش ١ .

(١١) قريه الدكتور محمد ليث شلب ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٢ .

- إجراءات التأديب : يجب ، قبل توقيع عقوبة تأديبية على العامل ، « إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه . وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه » (١٢) . ومع ذلك ، يجوز ، لتوقيع عقوبة الإنذار ، أو الغرامة التي لا تتجاوز أجر ثلاثة أيام . أو الوقف لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام ، « أن يكون الاستجواب والتحقيق شفاهاً على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوى العقوبة » (١٣) .

ويجب « إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من عقوبات ونوعها ومقدارها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود » (١٤) . فإذا امتنع العامل عن تسلم البلاغ « أرسل إليه بكتاب موصى عليه بعنوانه المبين في ملفه الخاص » (١٥) . وأجبر ، مع هذا ، الإكفاء « بإعلان العقوبة في مكان ظاهر حيث يشتغل العامل » (١٥) ، إذا كانت هي الإنذار ، أو الغرامة التي لا تزيد على أجر ثلاثة أيام ، أو الوقف الذي لا تتجاوز مدته ثلاثة أيام (١٥) .

ولا يجوز . أخيراً : تنفيذ العقوبة « قبل مضي ثلاثة أيام » من تاريخ إبلاغ العامل بها (١٦) .

وإذا أنهى صاحب العمل عقد العمل ، وكان على العامل غرامات . « فلا يجوز خصمها إلا من أجره وفي حدود خمسة أيام في الشهر الواحد » (١٧) . فإذا كان مجموع الغرامات التي وقعت على العامل ، في شهر واحد . يزيد على أجر خمسة أيام ، ولم يكن . وقت فصله . قد أستوفى شيء منها . لا يجوز ، لاستيفائها ، سوى خصم أجر خمسة أيام . أما إذا كانت الغرامات قد وقعت عليه في عدة شهور ، لا يجوز أن يخصم . من أجره . وقت فصله . ما يزيد على أجر خمسة أيام لاستيفاء ما وقع عليه منها خلال كل شهر من هذه

(١٢) مادة ٥ / ١ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١٣) مادة ٥ / ٢ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١٤) مادة ١١ / ١ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١٥) مادة ١١ / ٢ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١٦) مادة ١٢ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١٧) مادة ١٣ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

الشهور ، دون نظر إلى مجموع ما ينضم من أجره لاسئفائها ، ولوزاد على أجر خمسة أيام .

- إجراءات خاصة بالفصل ، التأديبي ، من الخدمة : وضعت ، في القرار الوزاري ، إجراءات إضافية « لمقوبة الفصل » من الخدمة . في « المنشآت » التي تستخدم . على الأقل ، خمسة عمال . هي وجوب إحالة الموضوع . قبل فصل العامل . على لجنة تكون من ثلاثة أعضاء (٢١٨) . لبحثه . وإبداء رأيا فيه إلى رئيس المشروع . الذي لم يكن ملزماً به . وكان رأينا أن القرار الوزاري . في حدود هذا الإجراء . قد وقع باطلاً لخروجه عن نطاق التفويض الذي تفرد في القانون له (١٩) . فعمد الشارع إلى تنظيم هذا الإجراء في نصوص قانون العمل الجديد . ليرفع كل شك في صحته :

ينجب ، على صاحب العمل ، قبل أن يفصل العامل خطأ يستوجبه :

(١٨) هم ذات الأعضاء الذين شكلت منهم اللجنة وفقاً للمادة ٦٢ حل على الوجه الوارد في المتن ، انظر لاحقاً ، ص ٢١٢ .

(١٩) ذلك أن الفصل ، وفقاً لتكييف القانون الصحيح ، كما قلنا (راجع سابقاً ، فقرة ٤٨) لم يكن ، في ظل قانون العمل القديم على الأقل ، مقوبة تأديبية ، بل كان ، حسب الأحوال ، إنهاء العقد بالإدارة المنفردة ، أو فسخاً له ، ويصبح عرضه على اللجنة الثلاثية إما قبل أو بعد إنهاء العقد الذي كان مقرر في المادة ١/٧٢ محل تقديم لكل من طرفيه ، إذا إقرون فصل العامل بمهلة الإخطار ، وإما قديماً على حق نسخ العقد الذي تقرره ، المادة ٧٦ محل تقديم ، لصاحب العمل في الحالات المبيحة بها . ويقع القرار الوزاري ، في الخالفين ، باطلاً ، تطبيقاً لمبدأ تدرج التشريع الذي لا يجوز لتشريع فرعي أن يخالف تشريعاً مادياً (انظر ، في هذا هذا المبدأ ، مؤلفنا في مقدمة الدراسات القانونية ، الطبعة الثانية ، فقرة ٤٨) . وقد أعلت برأينا هذا ، بعض المحاكم (شين الكوم للأشور المصنعة ٩ أبريل سنة ١٩٦٢ المشار إليه) ، وعلى رأسها محكمة النقض ، التي سبقت ، كما قلنا (راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ هامش ٢٣) حل خلاف دائرتها الجنائية (نقض جنائي ١٧ مارس سنة ١٩٦٩ ، مجموعة أحكام النقض ، الدائرة الجنائية ، لسنة ٢٠ ، رقم ٧١ ، ص ٣٢٧ الذي احتج القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه . « قد صدر في نطاق التفويض التشريعي الوارد في المادة ٦٦ من قانون العمل ») على جوار فصل العامل . في الحالات الواردة في المادة ٧٦ من قانون العمل القديم ، دون إتباع قواعد التأديب أو التقيد بمواحيده ، وعلى الخصوص دون عرض على تلك اللجنة .

أن يقدم طلباً به إلى « لجنة ثلاثية » تشكل « من مدير مديرية القوى العاملة أو من نيبيه » . وتكون له الرئاسة ، و « ممثل للعمال مختاره المنظمة النقابية المعنية » ، و « صاحب العمل أو من يمثله » ، على أن يرفق صاحب العمل بطلبه ، « ملف خدمة العامل » . ومذكرة بالأسباب التي أسس عليها طلبه . وعلى رئيس اللجنة إخطار العامل ، وصاحب العمل ، وممثل العمال . « بموعد ومكان انعقاد اللجنة » . بكتاب « مسجل بعلم الوصول » . خلال ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب إلى أمانة اللجنة (٢٠) . وإن كان توقيع ذى الشأن بالعلم يقوم مقام إخطاره (٢١) .

ويعتبر الطلب كأن لم يكن إذا تخلف صاحب العمل ، أو من يمثله ، عن الحضور ، رغم إخطاره . وللعامل ، أو من يختاره ، أن يحضر اجتماع اللجنة إذا تخلف ممثل العمال (٢٢) . ويجوز لرئيس اللجنة « الموافقة على وقف صرف الأجر » إذا تخلف ممثل العمال والعامل معاً ، رغم الإخطار . على أن سلطة رئيس اللجنة ، في هذه الحالة الأخيرة ، تقتصر على « الموافقة على وقف دفع الأجر » (٢٢) . الذى يطلبه صاحب العمل أو من يمثله . وليس له أن يقرره من تلقاء نفسه .

وعلى رئيس اللجنة أن يعيد إخطار ممثل العمال ، والعامل . بميعاد جديد لانعقاد اللجنة ، وينظر الطلب ، في غيبتها ، إذا تخلفا عن الحضور (٢٣) . « وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل وأوجه دفاعه . ولها أيضاً الاستدلال بشهادة الشهود والاطلاع على كافة المستندات والأوراق والبيانات والسجلات التي ترى لزوماً لها » (٢٤) .

« وتحرم اللجنة محضراً من أصل وصورتين . تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال . ويوضح بالمحضر رأى كل عضو مسبقاً .

(٢٠) « سكرتارية اللجنة » في النص .

(٢١) مادة ٦٣ / ١ عمل .

(٢٢) مادة ٦٣ / ٢ عمل .

(٢٣) مادة ٦٣ / ٣ عمل .

(٢٤) مادة ٦٣ / ٤ عمل .

وتسلم لصاحب العمل - لإيداعها ملف خدمة العامل . وتسلم الصورة الثانية لممثل العمال . لحفظها في ملفات المنظمة النقابية ؛ ويودع أصل الحضر بمكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل » (٢٥) . ويصدر قرار اللجنة « بأغلبية الآراء » (٢٥) .

وليس لقرار اللجنة - في مواجهة صاحب العمل ، أية قوة ملزمة . ولم يُصَفَ عليه ؛ وفقاً لعبارة القانون - سوى قيمة استشارية » (٢٥) . ولكن العرض على اللجنة لإجراء جوهرى ، يترتب على إغفاله بطلان تسريح العامل ، واعتباره كأن لم يكن - فيظل - رغمًا عنه ، عقد العمل قائماً بين طرفيه . ويلتزم صاحب العمل ، وفقاً له ، بدفع الأجر إلى العامل (٢٦) . ويتعين عليه إعادة هذا الأخير إلى عمله إذا كان قد طرده منه . ويختلف بهذا - الفصل الباطل ، الذى لا ينتج أثراً ، عن الفصل التعسفى ، الذى ينتج أثره . بإنهاء الرابطة العقدية وقيم للعامل حقاً في التعويض عن الضرر الذى لحقه نتيجة الخطأ الذى شاب فصله .

ويجيز القضاء الفرنسى ، إذا وقع فصل العامل ، ممثل العملة ، باطلاً . لإغفال الإجراءات التى وضعها القانون لحمايته ، لقاضى الأمور المستعجلة أن يأمر صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، ويقرن أمره بالتهديد المالى ، لينصاع إلى أمره (٢٧) . ويجوز ، عندنا ، اللجوء إلى هذه الطريقة (٢٨) ، إذا لحق صاحب العمل إلى فصل العامل ، خطأ إقترفه ، دون عرض أمره . مقدماً ، على اللجنة ، وإن كان رأياً لا يلزمه . فإذا أصر صاحب العمل على عدم تنفيذ الحكم ، رغم الغرامة التهديدية ، التى إقترن بها ، لا يسمع القاضى سوى الحكم عليه بالتعويض . مراعيًا في تقديره ، العنت الذى

(٢٥) مادة ٦٤ مل .

(٢٦) مادة ٦٥ مل .

(٢٧) أنظر - في تفاصيل هذه الحماية ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٦٢٨ وما بعدها ؛

جروتل ، فقرات ٦٦٦ وما بعدها ؛ وأنظر ، في التسريح الباطل ، كروتوريه COUTURIER ، بطلان التسريح ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٧ ، ص ١٢٥ وما بعدها .

(٢٨) مادة ٢١٣ مل .

بدا منه إلى جانب الضرر الذى خلقه العامل ٢٩.

هل يجوز وقف العامل في أثناء عرض قرار فصله على اللجنة ؟ : توقع الشارع الفرنسي أن يرتكب العامل ، ممثل العملة في المشروع ، خطأ كبيراً ، يتعلم معه . على صاحب العمل ، إبقاؤه في عمله خلال فترة إنتظار الإذن بفصله . وأجاز له وقف العامل فوراً ، على أن يقرن وقفه يطلب هذا الإذن . فيمتنع ، على العامل ، الخضوع إلى عمله ، ويحرم من أجره . ولا ينتج الوقف أثره إلا إلى حين صدور قرار لجنة المشروع . أو مفقش العمل ، في طلب الفصل . فإذا لم يؤذن بفصله ، تعين على صاحب العمل أن يدفع للعامل مبلغاً يساوى أجره الذى حرم منه نتيجة وقفه . وأن يعيده إلى عمله . وإلا إستطاع العامل ، بأمر من قاضى الأمور المستعجلة . جبره عليه (٣٠) . أما إذا أذن بفصله . إتصل وقفه بقرار فصله (٣١) . أما عندنا . فلم ينص . في المادة ٦٢ من قانون العمل . - التى فرض . بمقتضاها . عرض قرار الفصل على اللجنة الثلاثية - . على جواز وقف العامل في أثناء عرضه عليها ، إلا إذا نسب إلى العامل ، وفقاً للمادة ٦٧ منه ، « ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل » . حين يجوز ، كما سنرى (٣٢) ، وقفه إحتياطياً عن عمله . مع إخضاع ملاءمته لرقابة اللجنة . وإلزام صاحب العمل بدفع نصف أجره ، حال موافقة اللجنة على وقفه . وأجره كله حال « عدم الموافقة » عليه . أما في غير حالة إتهام العامل بإحدى الجرائم المشار إليها . فلم يصرح لصاحب العمل بوقف العامل أياً كانت جسامة . أو طبيعة ، الخطأ الذى نسب إليه إقترافه .

وعيب هذه الأحكام . ليس فقط في تناقضها مع حسن السياسة التشريعية .

(٢٩) مادة ٢١٤ مدنى ، وأنظر ، في نظام الغرامة التهديدية ، مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للائتمانات » ، المرجع السابق ، فقرة ٣٨٠ .

(٣٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٦٣٣ (في الأخير) .

(٣١) جروتول ، فقرة ٦٧٦ ، وأنظر ، مع ذلك ، كاتالا ، المرجع السابق .

(٣٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٥ .

أو العدالة الفطرية : بل . كذلك . وعلى الخصوص . إخلالها بالتوازن الذى يتعين إقامته بين طرفى عقد العمل ، على وجه يحقق الإنسجام فى علاقات العمل . فالوقف الإحتياطي يعتبر ، فى القانون الفرنسى ، مقابلاً للقيد الذى فرض على صاحب العمل فى استعمال حقه فى إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة . مع العامل . ممثل العملة فى مشروعه ، ويسمح له بالمحافظة على سلطته . التى زرعها العامل : بالخطأ الكبير الذى إقترفه . أو بإعادة النظام إليه بعد أن هدده هذا الأخير بإخلاله بالجسم بالتزاماته (٢٣) . ولاندرى ، فى الحقيقة . كيف يمكن السماح للعامل بالحضور إلى المشروع ، فى أثناء سير إجراءات تسريحه ، وأداء عمله فيه ، بعد أن هدّد بخطئه الجسم : حسن سيره . أو عبث بسلطة رئيسه ، دون إلحاق أبلغ الإضرار به .

ويتضمن تنظيم الحالة : التى أجبز فيها وقف العامل ، عيباً لا يقل خطورة عن إغفال التصريح بوقفه فى الحالات الأخرى ، هو إلزام فيها صاحب العمل بأن يدفع نصف الأجر للعامل ، الذى وقف عن عمله ، لارتكابه جريمة مخلة بالشرف ، أو فى داخل دائرة العمل ، ووافقت اللجنة الثلاثية على قرار وقفه (٢٤) ، لأن أخطر ما يرد فى التشريع توفير الحماية لمن يستحق العقوبة .

جزاء مخالفة قيود التأديب أو إجراءاته : إذا خرج رئيس المشروع على القيود القانونية للتأديب ، أو خالف إجراءاته ، يقع الجزاء الذى أنزله بالعامل باطلاً ، ويتعين عليه محو كافة آثاره ، كرفع الإنذار من ملف العامل ، أو رد مبلغ الغرامة التى إستقطعت من أجره ، أو دفع أجره إليه خلال مدة وقفه ، فضلاً عن العقوبة الجنائية التى تقررت على مخالفة القواعد المنظمة لعقد العمل (٣٥) .

(٢٣) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٦٢٨ .

(٢٤) مادة ٦٧ / ٢ من .

(٣٥) مادة ١٧٠ من ، وراجع سابقاً ، فقرة ١٣ (فى الآخر) .

أما فصل العامل . فقد إستقرت محكمة النقض . في ظل قانون العمل القديم . على أنه يقع صحيحاً . ولا يقيم . على رئيس المشروع . أية مسئولية . رغم عدم إتباع إجراءات التأديب ، أو التقيد بمواعيده ، متى كان له مبرر مشروع يميزه (٣٦) . على أن الشارع . في القانون الجديد . إعتبر . كما قدمنا ، عرض قرار الفصل ، مقدماً ، على اللجنة الثلاثية ، لإجراء "جوهرياً ، يترتب على إغفاله بطلان القرار .

— هل يجوز لصاحب العمل ، تجاهل اللجنة الثلاثية ، ورفع دعوى الفسخ طبقاً للمبادئ العامة ؟ : لما كان العرض على اللجنة الثلاثية إجراء جوهرياً لفصل العامل . يترتب على إغفاله ، كما قدمنا ، بطلانه . فقد يثور البحث في جواز رفع دعوى الفسخ . على العامل ، طبقاً للمبادئ العامة (٣٧) ، لإخلاله بالتزاماته العقدية . ليتخلص صاحب العمل منه . بغير عرضه على تلك اللجنة .

أثير مثل هذا البحث في القانون الفرنسي . الذي يستلزم لصحة فصل ممثلي العملة في المشروع (٣٨) . حماية لهم من بطش رئيسه ، موافقة لجنة المشروع (٣٨) ، أو إذن مفتش العمل (٣٩) . ولكن محكمة النقض الفرنسية ظلت ، حيناً طويلاً من الدهر ، تجيز لصاحب العمل أن يرفع دعوى الفسخ ، طبقاً للمادة ١١٨٤ من المجموعة المدنية الفرنسية (٤٠) . ليتجنب الحصول على تلك الموافقة . أو هذا الإذن ، لأن هذه الإجراءات الخاصة ، التي وردت في قانون العمل ، تقيد حقه في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة بإرادته المنفردة . لكنه يحتفظ بحقه كاملاً في أن يطلب ، إلى

(٣٦) وأجمع سابقاً ، فقرة ٤٧ .

(٣٧) مادة ١٥٧ مدني .

(٣٨) أنظر ، في مثل العملة ، وفي لجنة المشروع ، في القانون الفرنسي ، سابقاً ، فقرة ٦٢ .

(٣٩) أنظر ، في هذه الحماية ، جروتل ، فقرت ٦٦٦ وما بعدها ؛ وأوليه ، ص ٥٥٥

وما بعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ٥٨٥ وما بعدها ؛ دبران ولينو . جزء أول ، فقرة

٣٩٣ .

(٤٠) تقابل المادة ١٥٧ من التشريع المرفى .

القاضي . فسخ عقد العمل طبقاً للمبادئ العامة في التقنين المدني (٤١) . وأيد جمهور الفقه الفرنسي هذا القضاء (٤٢) . وإن كان البعض منه قد وجه إليه سهام النقد (٤٣) . إنما عدلت المحكمة ، حديثاً ، عن قضائها هذا ، الذي استمرت عليه قرابة ربع قرن (٤٤) ، وقررت أن نصوص التشريع ، في قانون العمل ، وضعت . لمثل العملة ، حماية إستثنائية . قصد بها مصلحة مجموع العملة . وتخرج عن القواعد العامة ، وتتمتع تبعاً لهذا ، صاحب العمل من اللجوء إلى وسائل أخرى لإنهاء عقد العمل الذي يربطه بهم (٤٥) .

ونحن لا نؤيد محكمة النقض الفرنسية . في قضائها الأخير . الذي باركه البعض في الفقه (٤٦) . ونرى أن نظام الفسخ في العقد المزمع للجانبين ، جزاء إخلال أحد طرفيه بالالتزامات الناشئة عنه ، مبدأ أساسي في نظرية العقد ، لا يمكن تعطيله إلا بنص صريح ، قطعي الدلالة على تحريم اللجوء إليه . فيكون لصاحب العمل . عندنا ، خيار بين عرض قرار فصل العامل . قبل إنجازه ، على اللجنة الثلاثية . أو إغفال عرضه عليها ، ليرفع

(٤١) نقض فرنسي ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ ، مجموعة بران ، رقم ١٤٤ ، ص ٤٧٧ ، وملاحظات بران **BRUN** ، والأحكام المشار إليها في تعليقه ، والأحكام المشار إليها في كاتالا ، المشروع ، ص ٦٦٩ ، هامش ٤ .

(٤٢) كاتالا ، المشروع ، الفقرة ٥٩٩ ، والمراجع المشار إليها ص ٦٦٠ ، هامش ٢ . والمراجع المشار إليها في بران ، ملاحظات على نقض فرنسي ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ ، المشار إليه ، ص ٤٨٠ .

(٤٣) أنظر ، حل الخصوص سيني **SINAY** ، فسخ عقد العمل في مواجهة إعادة المتدينين المفصولين عملاً لقانون ، دالوز ١٩٧١ ، فقه ، ص ٢٦٢ وما بعدها ، وإذاعات فقه قانون العمل : أحكام بيريه **Perrier** ، دالوز ١٩٧٤ ، فقه ، ص ٢٣٥ وما بعدها ؛ بران ، ملاحظات على نقض فرنسي ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٤٤) كاتالا ، للمرجع السابق .

(٤٥) نقض فرنسي ٢١ يونيو سنة ١٩٧٤ . مجموعة الأحكام الكبيرة في قانون العمل (ج . ليلون - كان **CAEN - LYON** ، ويليسيه **PRÉLISSEUR**) ، رقم ٦٩ ، ص ١٧٠ .

(٤٦) سيني ، المقال المشار إليه . دالوز سنة ١٩٧٤ .

الدعوى ، إلى المحكمة المختصة . بفسخ عقد العمل . ولاشك . على كل حال .
في وجوب إتباع رأينا في ظل قانون العمل الجديد . فقد كان الاقتراح به
يتضمن نصاً (٤٧) يقضى «بحرمان صاحب العمل من فرصة الاختيار بين
نظام التأديب ونظام الفسخ المدنى حسماً يتفق مع مصالحه» (٤٨) . ولكن
هذه النص لم يظهر في القانون . ويقطع علم ظهوره بانصراف نية الشارع
إلى الإحراض عنه .

إنما ليس للمسألة . في القانون المصرى . ذات الأهمية التى لها في
القانون الفرنسى . لأن العرض على اللجنة الثلاثية ، إذا كان لإجراء
جوهرياً ، فإن رأيا غير ملزم . ويكون الفصل صحيحاً . تحت رقابة
القضاء ، ولو وقع على خلاف رأى اللجنة . حين أن موافقة لجنة المشروع ،
أو إذن مفتش العمل . إجراء جوهري لصحة التسريح (٤٩) .

(٤٧) مادة ٦٧ م.

(٤٨) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد .

(٤٩) غرض وزير العمل ، كما قلنا في المتن ، في بيان المقوبات التأديبية وقواعد
وإجراءات التأديب . ولكنه ، كما أشرنا ، تجاوز حدود التفويض الذى تقرر ، في القانون ،
له ، ووضع قيوداً موضوعية على استعمال السلطة التأديبية ، من ناحية ، وعلى سلطة وضع الجزاءات
في لائحة العمل ، من ناحية أخرى . ويقع قراره ، في الحالتين ، باطلاً لتلك المجاوزة .
فنص ، في المادة الثانية منه ، على أن «يحظر على صاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة واحدة
عن المخالفة الواحدة ، كما يحظر عليه الجمع بين إقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لقاعدة ٥٤ من
قانون العمل المشار إليه (تقابل المادة ٦٨ من القانون الجديد) ، وبين أية عقوبة» . يشير هذا
النص مسألة جواز تمدد المقوبات التأديبية عن الخطأ الواحد أو عدم جوازه ، ومسألة إمكان
الجمع بين الجزاء التأديبى والجزاء المذنب أو عدم إمكانه . ويتبين الفصل فيهما طبقاً للمبادئ
العامّة ، لبطان مآقرره ، في شأنهما ، القرار الوزارى ، لخروجه ، كما قلنا ، عن حدود
التفويض (أنظر لاحقاً ، فقرتي ٥١ و ٥٢) .

نص ، كذلك ، في المادة ١٠ من القرار الوزارى المشار إليه ، على أن «لا يجوز النص
في لائحة الجزاءات على تشديد العقوبة في حالة العود إذا مضى أكثر من ستة أشهر على المخالفة
السابقة» . لايتصلق هذا النص «ببيان المقوبات التأديبية» ، ولا «بقواعد وإجراءات التأديب» .
وهما وحسبهما موضوع التفويض ، الذى منحه الشارع ، بالمادة ٦٦/٤ من قانون العمل القديم ،
لوزير العمل في قرار يصدره . بل يضع قيوداً على سلطة رئيس المشروع في وضع لائحة العمل ،
كان يجب أن يرد في قانون العمل ، كبقية القيود الواردة عليها فيه . ويقع هذا النص ، كذلك ،
باطلاً لانهزام صاحب العمل بالانصياع له ولا القاضى بتطبيقه .

٥١ - هل يجوز تعدد الجزاءات التأديبية عن الخطأ الواحد ؟ :

تتفق العدالة مع الفطرة السليمة في تحريم توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن الخطأ ، أو الذنب . الواحد (١) . إنما لا تغنى هذه الاعتبارات عن البحث في الأساس القانوني لهذا التحريم ، الذي يمكن وحده أن يجعل منه قاعدة في قانون العمل . فهذا التحريم يتأسس . في القانون الجنائي ، على حجية الحكم . التي تمنع إعادة النظر فيما قضى به . أياً كان موضوع قصاله ، حين أن رئيس المشروع ، في تأديب عماله . ليس قاضياً يصدر حكماً بالعقوبة يمكن أن تكون له حجية . ولكن مجلس الدولة الفرنسي . إذا كان يجيز إلغاء القرار الإداري بتأديب الموظف العام . أو تعديله . فإنه يرفض تشديده . ولا يجيز إصدار قرار تأديبي لاحق يتأسس على السبب القانوني ذاته (٢) . ويرى البعض ، بحق ، وجوب الاعتراف لقرار رئيس المشروع بتأديب العامل بذات المنعة . بحيث لا يجوز له ، إستناداً إلى ذات الواقعة ، أن يصدر ، بالتأديب ، قراراً آخر . لتوافر حكمة القاعدة ، وهي طمأنة المذنب ، موظفاً أو عاملاً . على وضعه . وإزالة شبح تهديده ، بإمكان إعادة النظر فيه (٣) : بل إن الاعتراف بها في المشروع الخاص ، حيث الإجراءات قصيرة ، والضمانات قليلة ، أولى منه في الإدارة العامة ، حيث الإجراءات طويلة ، والضمانات وفيرة (٤) .

وتظهر أهمية القاعدة حين لا يتقيد رئيس المشروع بلائحة عمل ، لأنه يستخدم أقل من خمسة عمال في مشروعه (٥) . فلا يجوز له أن ينزل بالعامل عقوبة على ذات الخطأ الذي ، من أجله ، أوقع عليه عقوبة سابقة . ولا تبين أهميتها في وجود لائحة عمل إلا إذا كان رئيس المشروع قد أوقع على العامل عقوبة أقل من تلك التي تحددها اللائحة ، فتمنعه من توقيع عقوبة أخرى ،

فقرة ٥١ :

(١) *Non bis in idem* « ومنه » لامتثال لذات الشيء . »

(٢) مودجون MOURGEON ، الردع الإداري ، قفرتا ٣٢٦ و ٢٠٤ .

(٣) بليسيه PALISSIER ، الصليق المشار إليه لاحقاً ، هامش ٥ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

على ذات الخطأ ، ولو كان مجموع العقوبات لا يزيد على العقوبة التي تحددها ،
اللائحة للخطأ الذي إقترفه . أما إذا أوقعت العقوبة المعنية في لائحة العمل .
فلا يستطيع رئيس المشروع أن يوقع . لذات القعلة : عقوبة أخرى .
وإلا كان مخالفاً لللائحة ، دون حاجة إلى الاستناد إلى تحريم تعدد العقوبة .
ومع ذلك ، يصعب تصور توقيع غرامة على الخطأ التأديبي ، بعد
غرامة أو وقف ، أو العكس . إنما قد يعتمد رئيس المشروع إلى وقف
العامل ، جزاء على خطئه . ثم يعود ويصدر قراراً بفصله . قضت محكمة
أبيدجان ، الفرنسية ، بأن صاحب العمل يعتبر متعسفاً في فصل العامل ،
بعد أن وقفه خلال فترة طويلة ، بلغت خمسة عشر يوماً ، لأن فصله لا يمكن
أن يجد مبرره في خطأ سبق توقيع الجزاء عليه (٥) . ولكن محكمة النقض
الفرنسية أجازت لصاحب العمل فصل العامل ، لذات الخطأ الذي سبق أن
وقفه جزاء عليه . ونقضت الحكم ، الذي اعتبر فصل العامل . حائلاً ،
تعسفياً . - مستنداً إلى أنه ، بعد أن سبقه الوقف عن العمل ، يكون جزاء
ثانياً على ذات الخطأ ، خلافاً للمبدأ الذي يقضى بالجزاء الواحد عن الخطأ
الواحد - ، لأن الوقف ، مهما كانت مدته ، لا يمكن أن يحرم صاحب
العمل من مكتة إنزال جزاء أكثر جسامة بالمستخدم لديه (٦) . ورغم
أن المحكمة ، على هذا النحو ، اعتبرت ، ضمناً ، أن فصل العامل جزاء
تأديبي ، فإنها صدّرت أسباب حكمها بأن « عقد العمل ، الذي يبرم دون
تحديد مدة ، يمكن ، دائماً ، إنهاؤه بإرادة أحد طرفيه » ، الذي لا يمكن
الحكم عليه بالتعويض . للطرف الآخر ، « إلا إذا أثبت هذا الأخير ، فضلاً
عن الضرر الذي لحقه ، وجود خطأ ينسب قانوناً إليه » (٦) ، مما يتناقض مع اعتبار
الفصل جزاء تأديبياً ، ولا يعدو ، وفقاً لها ، أن يكون . من صاحب العمل .
استعمالاً لحقه في الإنفراد بإنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة .

(٥) إستئناف أبيدجان *Abidjan* (في سائل العاج) ٨٠ أبريل سنة ١٩٦٦ ، دالوز
١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٣٥ ، وتعليق بليسييه *PÉLISSIER*
(٦) نقض فرنسي ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٣٥ ، وتعليق
بليسييه ؛ وكذلك نقض فرنسي ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٨ ، المنشور منه .

يتفق قضاء محكمة النقض الفرنسية مع التكييف الصحيح للنظم القانونية . ذلك أن تحريم تعدد العقوبات . عن الخطأ الواحد . يفترض توقيع عقوبتين جزاء على ذات الخطأ . حين أن فصل العامل . كما بينا (٧) ، لا يعتبر عقوبة تأديبية . بل إستعمالاً . من صاحب العمل . لحقه في إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة . بإرادته المنفردة . الذى ينشأ عن هذا العقد لكلا طرفيه (٨) . ولا يعتبر . إذا إستعمله أحدهما قد أنزل بالآخر جزاءاً تأديبياً . فإذا فصل العامل . بعد أن وقفه . يكون قد إستعمل حقين مختلفين في الطبيعة : سلطته التأديبية . ثم حقه العقدي . ولا يمكن الادعاء بأنه أوقع عقوبتين جزاء على فعلة واحدة . وإذا قيل بأن خطأ العامل كان السبب في فصله ، فإن خطأه ، حالكه ، لا يعلو أن يكون واقعة تنفي التعسف عن فصله . وتظل خارجه عن حقه في إنهاء العقد . وليست البتة عنصراً فيه .

ومع ذلك ، فقضاء محكمة النقض الفرنسية ، إذا كان يتفق مع التحليل الدقيق للنظم القانونية . فإنه يتعارض مع إرادتي الطرفين في عقد العمل . لأن صاحب العمل ، بوقف العامل ، قد قرر منع العامل عن العمل مدة وقفه . وقرر ، في ذات الوقف . عودته إلى عمله بإنهاء فترة وقفه . فيكون ، في عبارة وجيزة . قد حرم العامل ، صراحة . من عمله ومن أجره . مدة معينة ، وتعهد ، ضمناً ، بالإبقاء على عقده ، وقبل العامل تعهده بالعودة إلى عمله على أثر إنتهاء فترة وقفه ، وقام ، من ثم ، بينهما إتفاق على بقاء عقد العمل قائماً بينهما . ولا يستطيع صاحب العمل بنقض هذا الاتفاق بفصل العامل لذات الخطأ الذى وقفه لأجله (٩) . وتطبق ذات الحلول على توقيع عقوبة أخرى على العامل . فلا يجوز لصاحب العمل فصل العامل لخطأ وقع عليه هذه العقوبة لارتكابه .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ .

(٨) مادة ٢/٦٩٥ مدف .

(٩) پلهيسيه ، تطبيق عل نقض فرنسي ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ المشار إليه .

وهكذا يؤدي التحليل إلى تحريم « توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة » : كما جاء في المادة الثانية من القرار الوزاري المشار إليه ، دون حاجة إلى الاستناد إليه أو التمسك به .

٥٢ - هل يجوز الجمع بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني ؟ : يختلف نوعا الجزاء ، كما قدمنا^(١) ، في الغرض منهما : يهدف الجزاء التأديبي إلى حماية النظام في المشروع . حين يقصد بالجزاء المدني . في أهم صورته : تعويض ضرر لحق صاحبه^(٢) . ولما كانت فعلة العامل قد تخلف بالنظام في المشروع ، فتقيم عليه الجزاء التأديبي . وتحدث ضرراً بأموال رئيسه . فتقيم عليه الجزاء المدني . فيجتمع الجزاءان معاً عن خطأ واحد ، ولو كان الجزاء التأديبي له طبيعة مالية كالغرامة^(٣) .

يظهر ، بهذا ، أن المادة الثانية من القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ . المشار إليه . - التي تمنع الجمع بين إقطاع صاحب العمل . من أجر العامل . تعويضاً عن مهامته . أو آلاته ، أو منتجاته ، التي أتلّفها هذا الأخير بخطئه^(٤) : « وبين أية عقوبة » - . لا تتفق مع المبادئ العامة . ولما كانت تجاوز . كما بينا . حدود التعويض . فإنها تقع باطلّة ، لا تلزم صاحب العمل^(٥) . ويتعين على القاضى الامتناع عن تطبيقها من تلقاء نفسه .

٥٣ - مدى رقابة القضاء على استعمال السلطة التأديبية : قد تكون

طرفة ٥٢ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٥٥

(٢) منجوتى ، تقريره للتدويع الدولية عن الجزاءات في قانون العمل ، المشار إليها ، مجموعة أعمال التدويع ، ص ٧١ - ٧٢ .

(٣) فرانسوا FRANÇOIS ، تقريره للتدويع الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال التدويع ، ص ٨٣ ، منجوتى ، المرجع السابق ، ص ٧٠ .

(٤) مادة ٩٨ عمل ، وتقابل المادة ٥٤ عمل قديم .

(٥) يترتب على هذا الإعلان أن توقيع الجزاء التأديبي . في هذه الحالة . مع الاستقطاع من أجر العامل لا يعتبر جنحة يعاقب عليها صاحب العمل طبقاً لمادة ١٧٠ / ١ عمل .

السلطة التأديبية لائحة (١) . بمارسها رئيس المشروع طبقاً للائحة العمل فيه .
أو غير لائحة (٢) ، يستعملها وهو طليق الإرادة (٣) . ولكنه . في الحالتين ،
يتحقق ، بنفسه أو بغيره . من ثبوت الخطأ . ويوقع العقوبة على من اقترفه
من عمله . وثار خلاف بين القضاء والفقه في مدى رقابة القضاء على استعمال
هذه السلطة .

الإجماع على أن للقضاء الرقابة على وقوع الخطأ ، وعلى نسبه . فله أن
يتحقق من وقوع الخطأ . ومن إرتكاب العامل حقيقة له . ليحكم بطلان
الجزاء إذا لم يقع الخطأ الذي أنزل الجزاء لأجله . أو لم يثبت إرتكاب
العامل له (٤) . ولا تقتصر سلطة القضاء على التحقق من ثبوت الواقعة
المدعاة . بل تمتد إلى تكييف هذه الواقعة . وتقدير ما إذا كان لها وصف
الخطأ (٥) . فلذا أنزل رئيس المشروع عقوبة الوقف بالعامل ، لمدة ثلاثة
أيام ، للموقف المهيئ الذي إلتخذه منه . ولم يثبت سوى وقوع نقاش
بينهما ، ربما إلتسم بشيء من الحدة . ولكن دون إهانة ، فقد إلتزم
أساسه . تبعاً لانهدام الخطأ . وتعين الحكم ، على رئيس المشروع ، بدفع
أجر العامل عن مدة وقفه (٦) . إنما لا يستطيع قضاء الموضوع أن يقشعوا
نعت الخطأ عن فعله تحرمها لائحة العمل في المشروع ، بالادعاء بعدم
وقوع مخالفة لها (٧) ، أو يحرمها قرار عام لرئيسه . بحجة عدم وقوع ضرر منها

فقرة ٥٣ :

(١) Pouvoir disciplinaire statutaire

(٢) Pouvoir disciplinaire non statutaire

(٣) Proprio motu ، في القانون المصري ، إلا صاحب العمل الذي يستخدم

أقل من خمسة عمال (راجع سابقاً : فقرة ٣٣) .

(٤) ديوان وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٤ : بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٩ :

كاتالا ، الشروع ، فقرة ٣٩٠ .

(٥) كاتالا ، المرجع السابق ، وأنظر نفس فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت

دي بالية ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٠ ، ص ١١٦ .

(٦) نفس فرنسي ٤ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي بالية ١٩٧٦ ، الفهرس

التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٥٢ ، ص ١٠٥ .

(٧) نفس فرنسي ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي بالية ، الفهرس التحليلي

السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٨ ، ص ٧٣٥ .

لهذا الأخير (٨) . وليس لهم . من ثم ، سلطة تقديرية إزاء ملاءمة البند . في اللائحة ، أو القرار . متى كان مشروعاً ، ولا يتضمن إعتداء على الحياة الخاصة للعملة (٨) .

على أن سلطة التأديب . التي لرئيس المشروع على عمله . مقيدة بغاية معينة . هي حفظ النظام في المشروع ، وتوفير حسن سيره ، لأنها ، كما قلنا ، كبقية سلطاته . ذات طبيعة وظيفية (٩) . ولا يجوز أن تستخدم لتحقيق بواحد غير مشروعة . أو منقطعة الصلة بالمهمة (١٠) . وللقضاء الرقابة على عدم إنحرافه . في استعمالها . عن تلك الغاية (١١) . لتقرب مهمة القاضي المدني : في هذا ، من مهمة القاضي الإداري . الذي يراقب تصرف الموظف العام وعدم إنحرافه في استعمال السلطة (١٢) . واعتبرت محكمة النقض الفرنسية إنحرافاً ، في استعمال السلطة التأديبية . تزييل وظيفة العامل (١٣) . أو نقله . بقصد الانتقام منه (١٤) . وكذلك التمييز . في استعمالها . بين العملة . الذين اشتركوا في فعله واحدة . وأخذ بعضهم . بها . دون بعض . بغير أن تثبت قبلهم عنها مسئولية

(٨) نقض فرنسي ١٦ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م - ٨٠ .

(٩) راجع سابقاً فقرات ٢٩ و ٤٠ و ٤٤ ؛ وانظر ، كذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦٤ .

(١٠) بران **BRUN** ، تعليق على نقض فرنسي ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ١٣٠ ، ص ٤٢٧ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٤٢٩ ؛ كاتالا ، المرجع السابق .

(١١) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٩٦ ، وملحق ، ص ٢٢٩ ؛ بران ، التعليق المشار إليه في الملاحق السابق ؛ كاتالا ، المشروع . فقرات ٣٦٢ وما بعدها ؛ ج . ليون - كان **G. LYON-CAEN** ، وبلبييه **PELISSIER** ، تعليق على نقض فرنسي ٦ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، الأحكام الكثيرة في قانون العمل ، رقم ٣٩ ، ص ٩٠ ؛ وانظر تطبيقاً لذلك في نقض فرنسي ٦ ديسمبر سنة ١٩٤٦ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٤٧ ، ص ١٣٠ .

(١٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦٤ ؛ ج . ليون - كان وبلبييه ، تعليق على نقض فرنسي ٦ نوفمبر سنة ١٩٥٩ المشار إليه .

(١٣) نقض فرنسي ٦ نوفمبر سنة ١٩٧٤ . جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م - ٣٨١ .

(١٤) انظر الأحكام المشار إليها في كاتالا ، المشروع ، ص ٣٩٦ ، هوامش ٣ - ٦ .

خاصة (١٥) ، وإن كانت لم تجد تعسفاً في تسريح عامل . لخطأ نسب إليه ، والاحتفاظ بعامل لإشترك معه فيه . مادام رئيس المشروع « قد وجد مصلحة مشروعه في عدم حرمانه منه » (١٦) . ولما كان الانحراف في إستعمال السلطة لا يفترض . فمضى ثبت خطأ العامل . الذي أوقع به الجزاء ، تبين عليه ، إذا نازع في صحته . أن يقيم الدليل على إنحراف رئيس المشروع ، بتوقيعه ، في إستعمال سلطته التأديبية (١٧) . ويكون مخالفاً للقانون ، واجباً نقضه . الحكم الذي ألزم رئيس المشروع بدفع أجر العامل عن أيام وقفه ، رغم تحققه من الخطأ الذي ارتكبه ، دون أن يكشف عن أية واقعة تثبت إنحراف رئيس المشروع في إستعمال سلطته التأديبية ، لتوفر حسن سره . إكتفاء بتأكيد أن هذا الأخير قد أظهر . إزاء العامل ، شبناً من التمسف ، لكونه مندوباً عن العملة في مشروعه (١٨) . إنما لا يستطيع قضاة الموضوع . متى ثبت خطأ العامل الذي أنزل الجزاء به ، ولم يثبت إنحراف صاحب العمل . بتوقيعه ، في إستعمال سلطته التأديبية ، أن يقدرُوا مبلغ تناسب الجزاء مع جسامته الخطأ (١٩) :

(١٥) نقض فرنسي ١٢ يناير سنة ١٩٦٧ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٦٧ ، ص ٣٠٢ .

(١٦) نقض فرنسي ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، لقفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦١٨ ، ص ٨٠٧ (وقعت مشاجرة ، في مكان العمل ، بين عاملين ، ولم تر محكمة النقض الفرنسية تعسفاً في فصل أحدهما ، دون الآخر الذي قدر رئيس المشروع أن مصلحة مشروعه تقتضي عدم حرمانه منه) ؛ وبالأول لا يمتنع صاحب العمل متعسفاً إذا راعى ، في الإبقاء على العامل ، ظروف تدعو إلى الرفق به ، كعدم خبرته نظراً لصغرته ، أو أقدميته وحسن سلوكه فيه (نقض فرنسي ٦٠ يناير سنة ١٩٦٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٢ - ٢ - ١٧١٤٨ ، وتعليق ج . سافاتييه SAVATIER ، ج ٢) .

(١٧) نقض فرنسي ٧ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، القهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧ ، ص ١٢٩ ؛ وتيسيه TEYSSIE ، قانون العمل ، فقرة ٧٧٢ والأحكام المشار إليها ، ص ٢٠٩ ، بحاش ٣٢ .

(١٨) نقض فرنسي ٤ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - ٣١٩ ، وانظر ، في نظام مندوب العملة في القانون الفرنسي ، لاحقاً ، لفرقة ٣٢٢ .

(١٩) Proportionnalité de la sanction à la gravité de la faute . وانظر ، في هذا الجدل ، لوجال وبريت دي لاجريسي ، المرجع السابق ، ص ٣٤٨ وما بعدها ؛ وفي خصوص قانون العمل ، سولاد ، المرجع السابق ، ص ١٤١ وما بعدها .

« ليس للمحاكم أن تحل تقديرها محل تقدير صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية . وتقتصر رقابتها لسلطته هذه على الوجود المادى للخطأ الذى ينسب إلى العامل ، وعلى إحتمال إنحراف صاحب العمل في استعمال سلطته » (٢٠) ، وفي عبارة مساوية ، « تقتصر سلطة قضاة الموضوع على مراقبة وجود الخطأ ، الذى ينمى على العامل ، دون تقدير الجزاء الذى أنزل به طبقاً للائحة العمل في المشروع ، باستثناء إنحراف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية » (٢١) . فليس لهم ، وفقاً لعبارة أصبحت دارجة في أسباب أحكام محكمة النقض الفرنسية ، أن يحلوا تقديرهم محل تقدير رئيس المشروع ، المسئول عن إدارته ، في ملاءمة الجزاء الذى إتخذه للمحافظة على النظام فيه ، وتوفير حسن سير العمل داخله ، ولا تناسبه مع الخطأ الذى أوقع لأجله (٢٢) ، لأن هذا الأخير هو « الحكم الوحيد » فيها إذا كانت مصلحة النظام في مشروعه تقتضى توقيع الجزاء الذى أنزله بهامله (٢٣) . فيكون مخالفاً للقانون ، متعنياً نقضه ، الحكم الذى يقرر ،

(٢٠) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٨ ، ص ١١١ .

(٢١) نقض فرنسى ١٧ مايو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٧ ، ص ١١١ .

(٢٢) نقض فرنسى ٥ نولير سنة ١٩٥٩ ، الأحكام الكبيرة في قانون العمل ، المبيعة المشار إليها ، رقم ٣٩ ، ص ٩٠ ؛ ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ١٣٠ ، ص ٤٢٧ ؛ ١٠ مارس سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٥٥٠ ، وتعليق ج . ليرن-كان G. LYON-CAEN ؛ ٣١ مايو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس النفسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٩٤ ، ص ٧٨٧ ؛ ٨ يوليوز سنة ١٩٧٠ ، مستندات بليسييه ، ص ٢٦٨ ؛ وانظر ، كذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٩ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٨٤ ، هامش ٢ .

(٢٣) تعليق ب . د . P. D. على نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٢٨ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٢٩ ، ص ٣٤٠ ؛ وانظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٣١ مايو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس النفسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٩٤ ، ص ٧٨٧ ؛ « صاحب العمل ، المسئول عن حسن سير المشروع ، هو الحكم الوحيد في ملاءمة استعمال سلطته التأديبية ، ولا تستطيع المحاكم أن تستبدل تقديرها بتقديره لما يمكن أن ينتج عن استعمالها من تقدم أو تأخر في سير المشاة » .

رغم اعترافه بنشاط العامل . أن الوقف الذي عوقب به ، جزاء عليه ، لا يتناسب معه (٢٤) ، ليستبدل به الإنذار (٢٥) : أو اللوم (٢٦) ، أو يقضى بتعويض العامل عنه (٢٧) ، أو يأجره عن جزء من مدته (٢٨) ، أو ينقص مدته (٢٩) ، أو يحكم بسحب الإنذار الذي وجه إليه (٣٠) ، دون أن يكشف ، في كل أولئك ، عن واقعة مكونة لانحراف عن غاية السلطة التأديبية ، التي يستعملها رئيس المشروع لتوفير حسن سير العمل فيه (٣١) (٣٢).

(٢٤) نقض فرنسي ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ٣١ م ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٠ ، ص ٧٣٥ .

(٢٥) نقض فرنسي ٨ يوليو سنة ١٩٧٠ ، المشار إليه .

(٢٦) نقض فرنسي ١٩ يوليو ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ٨٦ ، ص ٧٤٣ .

(٢٧) نقض فرنسي ٢٠ يوليو سنة ١٩٧٧ ، فالوز ١٩٧٧ ، إعطارات سرية ، ص ٤٠٧ ؛ وكذلك ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، المشار إليه .

(٢٨) نقض فرنسي ٢ يوليو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ٨٥ ، ص ٧٣٤ .

(٢٩) نقض فرنسي ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ٨٧ ، ص ٧٣٥ .

(٣٠) نقض فرنسي ٤ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ٩١ ، ص ٧٣٥ .

(٣١) أنظر الأحكام المشار إليها سابقا ، هوامش ٢٤ - ٣٠ . والمباراة التي وردت في هذه الأحكام هي : *Sans relever de fait constitutif d'un détournement de son but du pouvoir disciplinaire exercé par l'employeur dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise*.

(٣٢) حل أن محكمة النقض الفرنسية ، إستثناء حل تلك القواعد ، تحول نقض الموضوع الرقابة على جسامته خطأ ، التي يميز لرئيس المشروع فصل العامل دون مهلة ، - إذا إعتبرناه ، حل غير متضمن الدقة العلمية ، جزاء تأديبيا (راجع سابقا ، فقرة ٤٧) - ، ولو كان ذلك الخطأ مذكوراً في لائحة العمل ، ومعه له فيها أجزاء عليه ، لأن القواعد الشكلية ، لإنهاء عقد العمل في المدة غير المحددة ، ومنها الإعطار والمهلة ، متعلقة بالنظام العام . (انظر لاحقا ،

يقصر البعض ، في الفقه ، هذا القضاء على سلطة التأديب اللائحية ، التي يستند توقيع الجزاء ، بمقتضاها ، على بند في لائحة العمل ، أو في إتفاق جماعي ، أما كان رئيس المشروع طليق الإرادة في توقيع الجزاء ، غير مقيد بلائحة أو إتفاق ، كانت رقابة القضاء ، على الجزاء الذي وقعه ، كاملة ، وله ، على الخصوص ، تقدير مبلغ تناسبه مع جسامته الخطأ^(٣٣) . ويستند هذا القول إلى حكم ، لمحكمة النقض الفرنسية ، قضى بأن « لقاضي الموضوع أن يقدر ما إذا كانت الفعلية ، المأخوذة على العامل ، تكفي لتبرير الجزاء الذي أنزل به » . ورفض الطعن في الحكم الذي رفع عن العامل ، إجراء تأديبيا^(٣٤) . كما يستند إلى أن محكمة النقض قرنت إعترافها

فقرات ٢٨٧ وما بعدها) . ولا يجوز للائحة العمل ، أو لاتفاق جماعي ، أولمقد فردى ، الخروج عليها : « لقضاء الموضوع ليس فقط الرقابة على الأفعال المكونة للخطأ ، ولكن ، كذلك ، تقدير ما إذا كانت جسامته التي ينسبها به صاحب العمل ، أو الاتفاق ، أو لائحة العمل ، لا تهدف إلى تعطيل القواعد القانونية الآمرة » (نقض فرنسي ٢٣ أبريل سنة ١٩٥٩ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٤٩٠ ، ومجموعة بران ، رقم ٩٠ ، ص ٢٩١ . وملاحظات بران **BRUN** : نقض فرنسي ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، عقد العمل ، جزء أول ، رقم ١٥٣٥ ، ص ٨٠٢ ، ٤ يوليو سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٥٣٧ ، ص ٨٠٣) . أما الفصل مع الإضطراب ومهله ، خطأ وقع من العامل ، فرغم إفساء نعت الجزاء التأديبي عليه ، فإنه لا يخضع لرقابة قضائية مختلفة عن الفصل أيما كان سببه (أوليه ، ص ١٢٨) . وكان القضاء الفرنسي يكتفى بخطأ العامل ، ولو كان بسيطاً ، « برأ كائناً لفصله » . ينق انصف عن صاحب العمل فيه (كاميرلانك وج - ليون - كان - فقرة ١٤٧ - ٢ - ، والأحكام المشار إليها ، ص ١١٦ ، هامش ٣ ، ونقض فرنسي ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء - ص ١٣٥) . ولكن قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، كما سرى ، (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٣) ، باستزاه « برأ حقيقياً وجدياً **Motif réel et sérieux** » لفصل العامل ، أدخل على حق صاحب العمل في الانفراد بإنهاء عقد العمل تمديداً جوهرياً . أصبح معه لقضاء الموضوع الرقابة على جسامته الخطأ الذي يميزه (أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرتي ٢٩٨ - ٢٩٩ ، جافيليه ، ص ٢٨٤ ، ولاحقاً ، فقرة ٢٨٣) .

(٣٣) بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٩ ، بران **BRUN** ، ملاحظات على نقض فرنسي ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه ، جروتيل ، فقرة ٤٢ .
(٣٤) نقض فرنسي ١٥ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٤ ، -

بسلطة صاحب العمل بوقف العامل ، دون بند في لائحة العمل يجيزه له ،
تخضعوها « لرقابة السلطة القضائية » (٣٥) . وهذه التفرقة ، في مدى
رقابة القضاء على سلطة التأديب ، بين السلطة اللائحية والسلطة غير اللائحية .
تبدو ، في رأى البعض ، معقولة ، إذ لا يوجد ، في الحالة الثانية : نص في
لائحة ، أو بند في إتفاق . يعترض رقابة القضاء على التناسب بين الخطأ
والجزاء عليه (٣٦) .

لا يعبر هذا الرأى . بصدق ، عن القضاء الفرنسى . فالحكم الصادر
في ١٥ يوليو سنة ١٩٥٣ . الذى إستند إليه ، ظل منزلا في قضاء محكمة
النقض الفرنسية (٣٧) . التى نقضت : بعده . حكماً إستبدل الإنذار بالوقف
الذى أوقفه صاحب العمل . - دون أن يستند . في توقيعه . إلى لائحة
عمل ، أو إتفاق جماعى ، أو نظام للعملة (٣٨) - : على العامل لعصيان أمره ،
لأن هذا الحكم . « دون أن يكشف عن واقعة مكونة للانحراف للإستعمال
صاحب العمل لسلطته التأديبية لمصلحه حسن سير مشروعه : قد إكتفى
بإستبدال تقديره . بحسامة الخطأ وأهمية الجزاء عليه ، بتقدير رئيس المشروع ،
ولم يضع . من ثم ، أساساً قانونياً لمنطوقه » (٣٩) . كما أن الإشارة .
في حكم آخر ، إلى خضوع السلطة التأديبية « لرقابة السلطة القضائية » :
لا تقطع ، لعمومها ، في الدلالة على إنصرافها إلى الرقابة على التناسب بين
الخطأ والجزاء عليه .

= ص ٣٤ : « إذا كان لصاحب العمل ، بمقتضى سلطته التأديبية ، رخصة وقف العامل ،
لأنه يرجع إلى قاضى الموضوع تقدير ما إذا كان المأخذ المسمى به كائناً بتهديد الجزاء
المنعقد » .

(٣٥) لنقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٤٥ ، مجموعة إيران ، رقم ١٢٨ ، وقد
سبقت الإشارة إليه .

(٣٦) دهران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٦٠ وما بعدها : أوليه ، ص
١٣٣ ، وقرب ريفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٥ .

(٣٧) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٩ .

(٣٨) Statut du personnel (٣٨)

(٣٩) لنقض فرنسى ٨ يوليو سنة ١٩٢٠ المشار إليه .

تعرض هذا القضاء لنقد الفقه الفرنسي^(٤٠) . ويتأسس ، ضمناً ، على المادة ١١٣٤ من المجموعة المدنية الفرنسية^(٤١) : العامل ، بإبرامه عقد العمل ، قَبيل التبعية التي تعتبر عنصراً فيه ، ورضى ، مقدماً ، بأن يكون صاحب العمل حكماً على تقصيره ، وحرراً في توقيع الجزاء لأجله^(٤٢) . ولكن القضاء الفرنسي ، كما قدمنا ، يؤسس السلطة التأديبية ، وفقاً لتفسير الفقه ، على نظرية المنظمة^(٤٣) . ولذلك ، يعيب الفقه على القضاء تناقضه ، حين يرفض العقد أساساً للسلطة التأديبية ، ويعترف به للنأي بها عن رقابته ، لتكون لها طبيعة مزدوجة ، تارة لائحية ، وطوراً عقدية^(٤٤) . كما أخذ الفقه ، على هذا القضاء ، مجافاته للعدالة ، لأن العامل قد يتعرض لجزاءات قاسية ، لا تتناسب ، البتة ، مع ضلالة الخطأ الذي نسب إليه ، ويقف القاضي عاجزاً عن إنصافه^(٤٥) .

ومع ذلك ، قد يقال ، تأييداً للمذهب القضاء ، أن في الاعتراف له ، بالرقابة على الجزاءات التأديبية ، إضعافاً لسلطة رئيس المشروع في إدارته ، على نحو يهدد سير العمل فيه ، ويعيث بمصالحه^(٤٥) . فما دام

(٤٠) كاميرلانك ، تسوية اختلافات المصلحة باستعمال السلطة التأديبية لصاحب العمل ، المقال المشار إليه ، ص ٩١ ؛ سيناى ، الرقابة على التناسب بين الجزاءات التأديبية والأخطاء المرتكبة ، المقال المشار إليه ، ص ٢٧٥ ؛ ديباكس ، معجم دالوز ، القانون الإجتماعى ، المرجع السابق ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٥٢ ، ص ٧٨٩ ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٩ - ٢٣٠ ؛ بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه ؛ ريلبرو وسافاتييه ، ص ١٠٥ - ١٠٦ .

(٤١) تقابل المادة ١/١٤٧ من التقنين الملغى المصرى .

(٤٢) أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦١ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٤ ؛ جروئل ، فقرة ٤١ .

(٤٣) تبسيه ، قانون العمل ، المرجع السابق فقرة ٤٦٨ ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه . وثنبه إلى أن هذا النقد يتأسس على تحليل الفقه الفرنسى لحكم محكمة النقض الفرنسية الصادر فى ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ ، المشار إليه ، والأحكام التي تلت في ذات المعنى ، وقد أوضحنا عدم صحة هذا التحليل (راجع سابقاً ، فقرتي ٣٦٠ و ٣٦١) .

(٤٤) ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق .

(٤٥) حرب كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦٥ .

رئيس المشروع بحمل وحده مسئولية إدارته ، يجب أن يظل طليق اليدين في اتخاذ الوسائل الكفيلة بتوفير نجاحه ، ولا يجوز إخضاعه ، في إختيارها ، لوصاية القاضي ، التي تؤدي ، بحسب ما إذا كانت الجزاءات محددة في اللائحة العمل أو غير محددة فيها ، إلى إخضاع مضمون اللائحة ، أو إدارة المشروع ، لسلطته التقديرية ، وهو ما يخرج به ، في رأينا ، عن حدود مهمته .

٥٤ - إستثناء : خضوع مستخدمى بعض المشروعات ، وبعض فئات العمال ، في أحكام تأديبهم ، لقواعد القانون العام : أورد الشارع ، في حدود معينة ، على السلطة التأديبية لرئيس المشروع ، كما قلدها (١) ، إستثناء هاماً ، بمقتضى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ ، الذى قضى بـ «سريان قانون النيابة الإدارية» (٢) على مستخدمى بعض الشركات ، والجمعيات ، و «الهيئات الخاصة» (٣) ، وعلى بعض فئات العمال . فانحسرت السلطة التأديبية ، التى تقوم لصاحب العمل ، ونظمتها قانون العمل لحماية العامل (٤) ، عن هؤلاء المستخدمين والعمال ، فى الحدود الواردة فى ذلك القانون ، وصاروا يخضعون ، فى تأديبهم ، لقواعد القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، أسوة بموظفى الدولة .

والنيابة الإدارية هى الهيئة التى تختص ، من ناحية ، بالرقابة على الموظفين العموميين ، - «الداخلين منهم فى الهيئة ، والخارجين عنها ، والعمال» (٥) - ، وفحص الشكاوى «التي تحال إليها من الرؤساء

ملف ٥٤ ٢

(١) راجع سابقاً ، فقرات ٤٤ وما بعدها .

(٢) القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ « بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية فى الإقليم المصرى » والقوانين المعدلة له .

(٣) مادة ٢/١ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ . وليس لـ «الهيئات الخاصة» معنى قانونى معين ، ولعل المقصود به مجموعات الأشخاص التى جرى التعبير عنها بـ «مصارف الجمعيات» ، كالإتحادات التعاونية مثلا .

(٤) راجع سابقاً ، فقرات ٤٦ وما بعدها .

٥٥ -

(٥) مادة ١/٣ قانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ .

المختصين أو من أية جهة رسمية . - أوالتي تقدم إليها ضدهم من الأفراد ،
« عن مخالفة القانون أو الإهمال في أداء واجبات الوظيفة » (٦) ، ومن
ناحية أخرى ، بإجراء التحقيق « في المخالفات المالية والإدارية » التي تكشف
عنها تلك الرقابة أو هذه الشكاوى (٧) ، كما تختص ، أخيراً ، « بمباشرة
الدعوى التأديبية أمام المحاكم التأديبية بالنسبة إلى الموظفين المعينين على
وظائف دائمة » (٨) إذا رأت أن المخالفة تستوجب توقيع جزاء أشد من
الخصم من المرتب مدة خمسة عشر يوماً (٩) ، وإلا أحالت « أوراق
التحقيق » إلى الجهة الإدارية المختصة للتصرف فيه « بالحفظ أو بتوقيع
الجزاء » (١٠) . أما بالنسبة لغير هؤلاء الموظفين ، وهم المعينون على
وظائف مؤقتة والخارجون عن الهيئة ، فإن التصرف في التحقيق بالنسبة
لهم تختص به الجهة الإدارية التي يتبعونها (١١) . وفصل الشارع ، في
القانون المشار إليه ، لإختصاصات النيابة الإدارية في الرقابة والفحص (١٢) ،
وفي مباشرة التحقيق (١٣) ، وفي التصرف فيه (١٤) ، كما بين تشكيل
المحاكم التأديبية . وحدد إختصاصها ، ونظم إجراءات المحاكمة أمامها (١٥) .

٥٥ - حدود الاستثناء : نطاق إختصاص النيابة الإدارية من حيث

الأشخاص : إمتد إختصاص النيابة الإدارية ، كما أشرنا (١) ، إلى

- (٦) مادة ٢/٣ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (٧) مادة ٣/٣ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (٨) مادة ٤ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (٩) مادة ١٤ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (١٠) مادة ١/١٢ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (١١) مادة ١٥ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (١٢) الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (١٣) الفصل الثالث من الباب الثاني من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (١٤) الفصل الرابع من الباب الثاني من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
- (١٥) الباب الثالث من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .

فقرة ٥٥ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٥٦ .

مستخدمي نوعين من المشروعات الخاصة^(٢) ، كما إتسع إلى فئتين من العملة
أيأ كان صاحب العمل الذي يعملن عنده .

فيخفض لاختصاص النيابة الإدارية :

- « موظفو الشركات التي تساهم فيها الحكومة » ، أو المؤسسات
والهيئات العامة . بنسبة لا تقل عن ٢٥ ٪ من رأسها ، أو تضمن لها حداً
أدنى من الأرباح^(٣) .

- « الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من
رئيس الجمهورية »^(٤) .

ويقصد بلفظ « موظف » المشروعات ، المعنية في القانون .
مستخدمي هذه المشروعات . دون عمالها ، الذين يظنون خاضعين ، في
تأديبهم ، لسلطة صاحب العمل . وفقاً لقواعد قانون العمل ، كما كانوا
قبل صدوره . ويكون ، في أحكام التأديب . للترفة بين المستخدم والعمال
أهمية كبيرة . ومع ذلك ، يذهب البعض ، في الفقه المصري ، إلى أن
لفظ « الموظفين » ، الوارد في القانون . يقصد به « كافة العمال » ،
بالمعنى الواسع لهذا اللفظ ، الذي يحيط بجميع العملة ، مستخدمي أو
عمال^(٥) ، إستناداً إلى أن المادة الثالثة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ،
المشار إليه ، والتي أحالت إليها المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة
١٩٥٩ ، تنص على إختصاص النيابة الإدارية « بالنسبة إلى الموظفين الداخلين

(٢) إستعملنا ، هنا ، لفظ « المشروعات » في غير معناه الفنى الدقيق ، راجع سابقاً :

فقره ١٥ .

(٣) مادة ٣/١ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

(٤) مادة ٢/١ قانون رقم ١٩ المشار إليه . وقد صدر ، تطبيقاً لهذه الفقرة ، قرار
رئيس الجمهورية رقم ١٤٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، الذي أعضخ ، لحكمها ، « الشركات والهيئات
القائمة على التزامات المرافق العامة طبقاً لقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٤٧ » . وكذلك قرار
رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٦٠ ، الذي أعضخ ، لحكمها ، « الجمعيات التعاونية
والإتحادات التعاونية الواردة في الكشف للمرفق به » .

(٥) الدكتور محمد لييب شنب ، المرجع السابق ، ص ٢٧٠ ، طاش ١٩٧٢ . الدكتور
إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٢٩٥ ، طاش ٢ .

في الهيئة والخارجين عنها والعمال» (٦) . ولكن هذه الحجة داحضة ، لأن الإحالة على « المواد من ٣ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ » من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ لا شأن لها بتحديد اختصاص النيابة الإدارية بالنسبة للأشخاص ، الذي يرجع فيه إلى نصوص القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ وحده . فالإحالة على تلك المواد لا تكون إلا بالنسبة « لموظفي » المشروعات المحددة فيه . ويقصد الشارع ، دائماً ، بهذا اللفظ مستخدمى المشروعات الخاصة ، ولا يستعمله إلا لمقابلتهم بالعمال (٧) . ويستبدل به لفظ « العاملين » للتعبير عن العملة بجميع فئاتهم ، مستخدمين وعمال (٨) . « والأصل في قواعد التفسير » ، كما قضت محكمة النقض ، « أن الشارع إذا أورد مصطلحاً معيناً في نص ما لمعنى معين ، وجب صرفه لهذا المعنى في كل نص آخر يرد فيه » (٩) . وإذا كان الشارع قد استعمل ، أحياناً ، لفظ العمال ، تعبيراً عن العملة في مجموعهم ، بمن فيهم المستخدمين (١٠) ،

(٦) الدكتور إسحاق خاتم ، المرجع السابق .

(٧) أنظر المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، والمادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦١ ، اللتين تفرقان ، في أعضاء مجلس إدارة الشركة المتخمين من العملة ، بين الموظفين والعمال ، والمادة ١٢ / ٢ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ التي تذكرهما معاً .

(٨) أنظر مثلاً المادة ٥٥ مكرراً من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، التي حدت بعض أحكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، التي أوضحت فيها من أن القصد من استعمال لفظ العاملين هو القضاء على الطفرقة بين فئاتهم إلى موظف وعمال .

(٩) نقض ٢١ نوفمبر سنة ١٩٧٨ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جز ٣٠ ،

رقم ٧٠٧ ، ص ٨ .

(١٠) هذا هو التبع الذي اتبعه قانون العمل القديم ، أنظر المادة الثانية منه ، وكذلك القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٠ ، الخاص بأصابات العمل (التي وأصبحت أحكامه في القوانين المتعاقبة لقضاياات الاجتهادية) ، فبعد أن نص ، في المادة ١ / ٢ منه على سريانه على جميع العمال والمستخدمين ومن يمتثلون منهم في المجال الصناعية والتجارية » ، حتى ، في المادة ٢ / ٢ منه ، بالنسبة على أن « الأشخاص الذين يمتثلون لهذا القانون يمتثلون جميعاً على بكلمة » عمال » .

فإنه لم يستعمل أبداً ، على قدر علمنا ، لفظ « الموظفين » للتعبير به عن مجموع العملة ، مستخدمين وعمال .

ويخضع ، كذلك ، لاختصاص النيابة الإدارية طائفتان من العملة ، هما :
- « أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقاية المشكلة طبقاً لقانون العمل » (١٠) الذى حل ، محل الباب الرابع منه الخاص بالنقابات ، القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .

- أعضاء مجالس إدارة الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة ، المنتخبين طبقاً للقانون (١١) .

تضيق السلطة التأديبية لصاحب العمل ، فى هذه الحدود ، ليثبت الاختصاص فيها ، كما سئرى (١٢) ، للنيابة الإدارية والمحاكم التأديبية . وليست طبيعة العمل الذى يؤديه المستخدم ، فى الحالة الأولى ، أو قدر الأجر الذى يتقاضاه ، أو نوع المركز الذى يشغله ، بلهى أهمية . فاختصاص النيابة الإدارية ، بالنسبة لتلك الشركات ، أو الجمعيات ، أو الهيئات ، لاختصاص عام ، يشمل جميع المستخدمين فيها : مهما كانت طبيعة العمل الذى يؤدونه ، أو قدر الأجر الذى يتقاضونه ، أو نوع المركز الذى يشغلونه ، وإن كانت سعة اختصاصها تختلف ، كما سئرى (١٣) ، باختلاف أهمية المستخدم فى الشركة ، أو الجمعية ، أو الهيئة . أما ، فى الحالة الثانية ، فثبت الاختصاص لصفة العامل ، وهى عضوية مجلس الإدارة ، فى المنظمة النقاية ، أو فى الشركة ، أو الجمعية ، أو المؤسسة الخاصة ، أيا كان العمل الذى يؤديه ، أو أهمية المركز الذى يشغله ، ويرفع اختصاصها عنه بزوال صفته هذه . ولما كانت الحكمة ، فى إخضاع هؤلاء الأعضاء ، حمايتهم من التصف فى فصلهم ، أو « لإضطهادهم ،

(١١) مادة ٤/١ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (مضافة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣) ، وأنظر ، فيما يتعلق بانتخاب أعضاء مجالس الإدارة المشار إليهم ، لإجبا ، فقرة ٦٤ .

(١٢) أنظر لإجبا ، فقرة ٥٦ و ٥٧ .

بوقفهم عن العمل» (١٣) ، فقد أقيمت لهم حماية خاصة ، كما سنرى (١٤) . من الوقف أو من الفصل ، لا يتمتع بها المستخدمون غيرهم ، ليستطيعوا أداء مهامهم النقابية ، أو في مجالس الإدارة ، في حرية ، وفي استقلال عن رئيس المشروع ، دون خشية من بطشه ، إذا كانت مواقفهم ، أو آراؤهم ، لا تروق له . وإذا كانت هذه الحماية ، كما قدمنا ، ترتفع عنهم بزوال صفتهم ، ليخضعوا للسلطة التأديبية لرئيس المشروع ، شأن بقية عمالته (١٥) ، فلا شك أن فصلهم ، بعد انتهاء عضويتهم ، بغية الانتقام منهم ، لمواقفهم في أثناء قيامها ، يعتبر فصلاً تعسفياً (١٥) .

٥٦ - حدود الاستثناء : نطاق اختصاص النيابة الإدارية من حيث الموضوع : تختص النيابة الإدارية بإجراء الرقابة والتحريات اللازمة « للكشف عن إخلال المستخدمين بالتزاماتهم (١) ، وكذلك « بفحص الشكاوى » التي يحال إليها من صاحب العمل . أو نائبه ، أو التي تصل إليها من الأفراد ، ضد هؤلاء المستخدمين . عن مخالفة بنود عقد العمل ، أو نصوص لائحته العمل ، أو بصفة عامة : « الإهمال في أداء واجبات الوظيفة » (٢) ، وأخيراً ، بإجراء التحقيق « في المخالفات » ، التي يكشف عنها إجراء الرقابة ، أو فيما يحال إليها من الرؤساء المختصين ، « وفيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التي يثبت الفحص جديتها » (٣) . ولها ، فضلاً عن هذا ، أن تقيم الدعوى التأديبية على المستخدمين الذين تزيد أجورهم على خمسة عشر جنيهاً شهرياً ، إذا رأت أن المخالفة تستوجب

(١٣) المذكرة الإيضاحية لقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(١٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٦ .

(١٥) قرب ديليرو وسلمانتيه ، ص ١١٤ .

فقرة ٥٦ :

(١) مادة ١/٣ قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، والمادة الأولى قانون رقم ١٩ لسنة

١٩٥٩ المشار إليها .

(٢) مادة ٢/٣ قانون رقم ١١٧ المشار إليه ، والمادة الأولى قانون رقم ١٩ المشار إليه .

(٣) مادة ٣/٣ قانون رقم ١١٧ المشار إليه ، والمادة الأولى قانون رقم ١٩ المشار إليه .

جزاء يجاوز الخصم من المرتب مدة خمسة عشر يوماً (٤) . إذ يجب عليها ،
حالتئذ . إحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار صاحب
العمل بالإحالة (٥) .

و « إذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية أحالت النيابة الإدارية
الأوراق إلى النيابة العامة . وتتولى النيابة العامة التصرف في التحقيق
واستيفائه » ، إذا تراءى لها ذلك . على أن يتم ذلك على وجه السرعة (٦) .
إنما لا يخلل اختصاص النيابة الإدارية . على هذا الوجه ، بحق صاحب
العمل في الإشراف والرقابة على مستخدميه ، وفحص الشكاوى التي
تقدم ضدهم ، والتحقيق معهم فيما ينسب إليهم من إخلال بالتراماتهم (٧) .

وأبقى الشارع ، لصاحب العمل . سلطة الوقف عن العمل ، بناء على
طلب النيابة الإدارية ، إذا إقتضته مصلحة التحقيق الذي تجريه ، ولو لم
تتوافر الشروط التي وضعتها المادة ٦٧ من قانون العمل (٨) ، على ألا
تزيد مدة الوقف على ثلاثة شهور . ويتعين على صاحب العمل . إذا لم
يوافق على طلب الوقف ، إبلاغ النيابة الإدارية . خلال أسبوع من طلبه ،
بأسباب عدم إستجابته له (٩) . على أن وقف العملة ، أعضاء التنظيمات
النقابية ومجالس الإدارة ، لا يكون ، كما أشرنا (١٠) . وإلا بناء على حكم
من المحكمة التأديبية (١١) .

ولصاحب العمل ، أيضاً ، سلطة التصرف في التحقيق الذي تجريه
النيابة الإدارية . - بالحفظ أو بتوقيع الجزاء - . للمستخدمين الذين

(٤) مادة ١٤. قانون رقم ١١٧ المشار إليه ، والمادة الأولى قانون رقم ١٩ المشار إليه .

(٥) مادة ١٤ قانون رقم ١١٧ المشار إليه .

(٦) مادة ١٧ قانون رقم ١١٧ المشار إليه .

(٧) مادة أولى قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

(٨) مادة ٣ قانون رقم ١٩ المشار إليه ، وراجع سابقاً ، فقرة ٣٠٥ .

(٩) مادة ١٠ قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، ومادة أول قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

(١٠) - راجع سابقاً ، فقرة ٥٥ .

(١١) مادة ٢/٢ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (أضيفت بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٣) .

لا تتجاوز أجورهم خمسة عشر جنهما شهرياً (١٢) . وله أيضاً هذه السلطة لمن تتجاوز أجورهم هذا المبلغ ، إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً (١٣) ، على أن « يحدد ، بقرار من مجلس إدارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة ، ممن يتولى الإدارة فيها ، حسب الأحوال » من يختص بالتصرف في التحقيق (١٤) . ويجوز لصاحب العمل ، في هذه الحالة الأخيرة ، أن يوقع ، على المستخدم ، غرامة تبلغ أجر خمسة عشر يوماً (١٥) ، خلافاً للمادة ١/٦٠ من قانون العمل (١٦) ، على نقض ما ذهب إليه البعض (١٧) ، لأن المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ تدل ، بطريق الإشارة (١٨) ، على جواز توقيع هذه العقوبة التأديبية ، ومع ذلك ، لا يجوز لصاحب العمل فصل المستخدم ، إذا كان عضواً في تنظيم نقابي ، أو في مجلس الإدارة ، لأن فصله ، كما أشرنا ، لا يكون « إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية » (١٩) . أما إذا رأت النيابة الإدارية أن المخالفة تستوجب جزاء أشد من الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً ، فلها تحيل الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار إدارة المشروع بهذه الإحالة (٢٠) .

(١٢) مادة ٢ قانون رقم ١٩ المشار إليه .

(١٣) أنظر في نفس المعنى الدكتور إسحاق خانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٦ مكرر ثانياً . ولكنه لا يستلزم توقيع عقوبة أشد. فلذا رأى أن المخالفة تستوجب عقوبة أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً « تبين عليه رد الأوراق إلى النيابة الإدارية لرفع الدعوى أمام المحكمة التأديبية » (الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٥) .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ .

(١٥) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٥ .

(١٦) أنظر ، في مفهوم الإشارة ، الأستاذ عبد الوهاب غلاف ، علم أصول الفقه ،

ص ٨٦ - ٨٨ .

(١٧) مادة ٢/٢ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

(١٨) مادة ١٤ قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، ومادة أول قانون رقم ١٩ لسنة

١٩٥٩ المشار إليه .

ويذهب البعض ، في الفقه المصري ، إلى أن إختصاص النيابة الإدارية بالتأديب ، على الوجه المذكور ، منوط باتصال المخالفة بها ، بإبلاغ صاحب العمل بإيهاها ، أو بشكوى أحد الأفراد ، أو بالكشف عنها عن طريق أجهزة الرقابة بها^(١٩) . إنما لا يلزم صاحب العمل ، في أية حال ، بإبلاغ النيابة الإدارية بالمخالفات التي يقرؤها مستخدموه ، ولو كان مرتباً بهم تزيد على خمسة عشر جنياً شهرياً ، أو رأى أن المخالفة تستوجب الفصل من الخدمة ، بل له أن يلجأ إلى التأديب طبقاً لقواعد قانون العمل . فتبقى لصاحب العمل ، في عبارة أخرى ، سلطته التأديبية كاملة على عمله ، ولا تتقيد ، بقواعد القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ . إلا إذا اتصلت المخالفة بالنيابة الإدارية ، إذ لم يستهدف الشارع بهذا القانون ، في نطاق تطبيقه ، تقيد سلطة صاحب العمل في تأديب عماله بزيادة الضمانات عما قرره قانون العمل لم ، بل كان يقصد تعقب المخالفات الكبيرة التي يقرؤها هؤلاء الآخرون ، ويتغافل عنها رئيس المشروع تهاوناً أو تواطؤاً^(٢٠) . على أن هذه الحكمة ، في رأينا ، توجب إلزام رئيس المشروع بإبلاغ النيابة الإدارية بالأخطاء التي يرتكبها المستخدمون فيه ، لاترك الإبلاغ عنها لمطلق تقديره . ومع ذلك ، أخذت محكمة النقض بذلك الرأي ، وقضت بأن الشارع ، بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، لم يتجه إلى تقييد سلطة رب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية المقررة له في قانون العمل على موظفي الشركات المشار إليها في المادة الأولى منه ، ولم يلزمه بإبلاغ النيابة الإدارية عند وقوع أية مخالفات منهم^(٢١) . وهكذا يتحدد إختصاص النيابة الإدارية ، بالنسبة للمستخدمين ، على نسق إختصاصها بالنسبة للموظفين العموميين . فيكون لها على جملة الأولين ، في الرقابة ، وفحص الشكاوى ، والتحقيق ، مالها على جملة

(١٩) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٤ ؛ والدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق .

(٢٠) نقض ١٥ فبراير سنة ١٩٧٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٦ ، رقم ٧٩ ، ص ٣٨٥ ؛ و ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٨ ، نقباء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٢ ، رقم ١٠٦ ، ص ١٣٩ .

الأخيرين . أما سلطة التصرف في التحقيق ، فلها ، على المستخدمين الذين تزيد أجورهم الشهرية على خمسة عشر جنياً ، ملها على الموظفين المعينين على وظائف دائمة ، وليس لها فيه سلطة على غيرهم ، وهم الذين لا تزيد أجورهم على هذا المبلغ ، كما تزول سلطاتها فيه على الموظفين الخارجين عن الهيئة .

ولما كان الحد الأدنى للأجر قد أصبح ، الآن ، يزيد على خمسة عشر جنياً في الشهر (٢١) ، فقد أصبحت التفرقة ، في سلطة التصرف في التحقيق بين المستخدمين ، غير ذات موضوع ، واقتصرت سلطة صاحب العمل فيه ، دائماً ، على الحالات التي ترى فيها النيابة الإدارية « حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً » (٢٢) .

٥٧ - حدود الاستثناء : المحاكمة التأديبية : لا تكون المحاكمة التأديبية ، كما قدمنا (١) ، إلا للمستخدمين الذين تزيد أجورهم على خمسة عشر جنياً في الشهر . وذلك فقط إذا رأت النيابة الإدارية ، بعد التحقيق ، أن المخالفة تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب لمدة خمسة عشر يوماً . وقد أحال الشارع ، في إجراءات المحاكمة التأديبية ، على « أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ » (١) .

ولما كانت أجور المستخدمين جميعاً أصبحت ، كما قدمنا (٢) ، تزيد على خمسة عشر جنياً في الشهر ، نتيجة لرفع الحد الأدنى للأجر ، فإن جميع المستخدمين يخضعون ، في هذه الحدود ، للمحاكمة التأديبية . ويكون تشكيل المحكمة التأديبية من مستشار ، أو مستشار مساعد ، بمجلس الدولة ، رئيساً ، ونائب من مجلس الدولة ، و « موظف من

(٢١) انظر لاحقاً ، فقرة ١١٠

(٢٢) مادة ٢ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

فقرة ٥٧ :

(١) راجع سابقاً ، فقرات ٥٤ وما بعدها .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٥٦ .

ديوان المحاسبة لا تقل درجته عن الدرجة الثانية ، عضوين (٣) . أما الجزاءات ، التي يجوز لهذه المحكمة التأديبية توقيعها ، فهي : « الإنذار ، الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز شهرين . خفض المرتب ، تزيل الوظيفة ، العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش ، أو المكافأة ، أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » (٤) .

٥٨ - السلطة التأديبية في القطاع العام : وضع تنظيم مفصل للسلطة التأديبية ، في نظام العاملين بالقطاع العام ، بمقتضاء أصبح العملة خاضعين ، إلى حد كبير ، لقانون تأديبي (١) . على غرار موظفي الدولة ، وليس لمجرد سلطة تأديبية (٢) . فحددت الأخطاء التأديبية : التي تقع منهم ، والجزاءات التي يجوز إنزالها بهم . لاقترافها ، والسلطة المختصة بتوقيعها ، وإجراءات التأديب ، وتنفيذ العقوبة ، والآثار التبعية لها ، ومحوها .

- الأخطاء التأديبية : للأخطاء التأديبية مصدران : الأول ، القانون (٣) ، الذي خصص الفصل العاشر ، من الباب الثاني منه « لواجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم » : ليفرض ، على العامل ، في المادة ٧٨ منه ، إلزامات إيجابية ، وفي المادة ٧٩ منه ، إلزامات سلبية ، وأضيف إليها .

(٣) مادة ٥ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

(٤) مادة ٦ قانون رقم ١٩ المشار إليه .

فقرة ٥٨ :

(١) Droit disciplinaire .

(٢) Pouvoir disciplinaire . والفرق بين القانون التأديبي والسلطة التأديبية ، أن القانون التأديبي يحدد فيه الأخطاء التأديبية ، والجزاء على كل منها ، من ناحية ، وفي استقلال السلطة ، التي يحدد الأخطاء والجزاءات ، عن تلك التي تتولى توقيع هذه الجزاءات . ولكن القانون ، لسلطة القطاع العام ، يحدد الأخطاء التأديبية ، دون أن يحدد الجزاء على كل منها ، وإن هي يميز الجزاءات التأديبية على المردم من ناحية ، ويميز ، في حدود معينة ، السلطة المختصة في المشروع توقيع الجزاءات ، ولا يستلزم ، في كل الأحوال ، محاكمة العامل ، المذنب ، أمام المحكمة التأديبية ، من ناحية أخرى . ولهذا قلنا ، في المتن ، أن العملة أصبحوا ، إلى حد كبير ، وليس تماماً ، خاضعين للقانون التأديبي (أنظر كاتالا ، المشروع فقرة ٣٣٢) .

(٣) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام .

في المادة ٨٠ منه . وللتزمأ عاماً بعدم الخروج « على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته » . والثاني لائحة الجزاءات في المشروع ، التي أوجب ، على مجلس الإدارة ، أن يضعها ، متضمنة « جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها » (٤) .

وعلى ذلك ، فمبدأ « شرعية الجرائم والعقوبات » ، الذي يهيمن على القوانين الجنائية ، ورأيناه نافذاً ، بنص صريح ، في نطاق قانون العمل (٥) ، ينطبق ، أيضاً ، وإن كان بدلالة الاقتضاء ، على العملة في القطاع العام (٦) . ومع ذلك ، ليس لهذا المبدأ ، في نظام العاملين بالقطاع العام ، سوى أهمية ثانوية . إن لم تكن ظاهرة (٧) ، لأن ، من الواجبات المفروضة ، على العامل ، ما يبلغ ، من السعة ، حداً يجعله محيطاً بجميع ما يمكن وقوعه منه ، داخل المشروع ، أو حتى خارجه (٧) ، ويكون من شأنه الإضرار بالمشروع الذي يستخدمه ، كعدم الخروج « على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته » كما أشرنا ، و « المحافظة على كرامة الوظيفة والسلوك بالمسلك اللائق بها » (٨) ، فضلاً عما قد يرد ، في لائحة العمل ، أو الجزاءات ، من واجبات تتميز بهذا العموم .

وبينا تقتضى المبادئ العامة بقيام المسؤولية التأديبية ، على العامل الذي يقترف خطأً تأديبياً ، ولو كان تنفيذاً لأمر رئيسه ، على الأقل إذا كان يعلم خطأه ، أو يمكنه أن يعلمه ، فإنه قد أعفى منها في نظام العاملين بالقطاع العام ، متى كان الأمر الذي صدر إليه مكتوباً ، وكان قد نبه رئيسه ، كتابة ، إلى المخالفة ، حين تقع المسؤولية « على مصدر الأمر وحده » (٩) . وأريد ، بهذا ، على ما يظهر ، تأكيد الرئاسة التدريجية .

(٤) مادة ١/٨٣ عاملين .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٤٩ .

(٦) مادة ١/٨٣ عاملين .

(٧) قريب كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٣٤ .

(٨) مادة ٧٨/٥٠ عاملين .

(٩) مادة ٢/٨٠ عاملين .

وتوفير النظام في المشروع . الذي قد يتزعزع إذا أجاز للمرءوس الامتناع عن تنفيذ أمر رئيسه حين يرى علم سلامته .

— الجزاءات التأديبية : فُرق . في الجزاءات التأديبية ، بين مايقع منها على « شاغل الوظائف العليا » (١٠) . وقصرت على أربعة (١١) ، وما يوقع منها على بقية العملة ، وحدد أحد عشر جزءاً (١٢) . ولا تفرى ، في هذه الكثرة ، ولا في التحديد الدقيق للبعض منها ، أية فائدة . بل نعتبر تلك الكثرة ، وهذه الدقة في التحديد : مدعاة للتعقيد ، والتحكم ، من مشروع إلى آخر . بتوقيع جزاءات متفاوتة على أخطاء متساوية . — السلطة المختصة بالتأديب : تعدد . في لائحة الجزاءات ، السلطة المختصة بالتحقيق . « مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له » (١٣) ، الذي ينطبق على العملة في شركات القطاع العام ، بمقتضى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على الوجه الذى قلّمناه (١٤) .

(١٠) هم ، حسب الجدول المرفق بالقانون ، شاغلوا الدرجات الممتازة ، والعالية ، ومدير عام .

(١١) هي : (١) التضييع ، (٢) اللوم ، (٣) الإحالة إلى المعاش ، (٤) الفصل من الخدمة (مادة ٢/٨٢ عاملين) .

(١٢) هي : (١) الإنذار ، (٢) تأجيل موعد إستحقاق الملاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر (٣) الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة (ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تشغيلاً لهذا الجزء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء غير المجازى الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً) ، (٤) الحرمان من نصف الملاوة الشهرية ، (٥) الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر ، (٦) تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد على ستين ، (٧) خفض الأجر في حدود علاوة ، (٨) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، (٩) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية ، (١٠) الإحالة على المعاش ، (١١) الفصل من الخدمة (مادة ١/٨٢ عاملين) .

(١٣) مادة ١/٨٣ عاملين ، وأضيف ، في الفقرة الثانية منها ، أن « للسحق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى منه التحقيق الاستماع إلى الشهود والإطلاع على السجلات والأوراق التى يرى فائدتها في التحقيق وإجراء المعاينة » .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرات ٥٤ وما بعدها .

على أن النيابة الإدارية ، دون غيرها ، هي التي تتولى التحقيق مع « شاغلي الوظائف العليا » ، بناء على طلب رئيس مجلس الإدارة (١٥) ، وتتولاه ، كذلك ، مع هذا الأخير ، « بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة » (١٦) .

وحددت ، كذلك ، السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية ، وهي تختلف حسب جسامته الجزاء ، ودرجة العامل في جدول « توصيف » الوظائف بالشركة (١٧) . وأجيز التظلم ، من هذه الجزاءات ، وعينت الجهة التي يرفع التظلم إليها (١٧) . وتشعر نصوص القانون بأن الطعن في قرار ، أو حكم ، التأديب لا يكون إلا للعامل ، بالتعبير عنه بلفظ « التظلم » ، ويجعل مياعده يبدأ من تاريخ إخطار العامل بالجزاء (١٧) . ولا نرى حكمة لمنع رئيس المشروع : أو ، على وجه الدقة ، رئيس مجلس الإدارة ، من الطعن في حكم المحكمة التأديبية ، الذي يوقع جزاء لا يقنعه .

على أن فصل رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة ، معينين أو منتخبين ، و « أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النفاية » ، أو « إحالتهم إلى المعاش » يكون للمحكمة التأديبية المختصة (١٨) .

وبينا تختلف السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات ، على الوجه المذكور ، فإن لرئيس مجلس الإدارة وحده « بقرار مسبب » حفظ التحقيق (١٩) .

(١٥) مادة ٣/٨٣ عاملين .

(١٦) مادة ٤/٨٣ عاملين .

(١٧) أنظر مادة ٨٤ عاملين .

(١٨) مادة (٦)/٨٤ عاملين . والغريب أن المحكمة التأديبية هي المختصة بتوقيع جزاءات خفض الوظيفة والأجر والإحالة على المعاش والفصل من الخدمة « بالنسبة لشافلي وظائف الدرجة الثالثة فما دونها » ، ويكون لهم التظلم منها أمام المحكمة الإدارية العليا ، حين أن مجلس الإدارة توقيع هذه الجزاءات « بالنسبة لشافلي وظائف الدرجة الثانية فما فوقها » ، ليكون لهم التظلم منها أمام المحكمة التأديبية المختصة (مادة ١/٨٤ إلى ٤ عاملين) . ولا يمكن تبرير هذه التفرقة إلا على أساس الرتبة في توسيع سلطة رئيس المشروع في تقدير الأخطاء التأديبية التي يقرؤها كبار المستخدمين لديه ، وتوجب عليه ، لصلحة المشروع ، التخلص منهم (راجع سابقا ، فقرة ٢٣) .

(١٩) ١/٨٦ عاملين .

- إجراءات التأديب : يتفق نظام العاملين في القطاع العام ، مع قانون العمل (٢٠) ، في وجوب التحقيق مع العامل ، كتابة ، قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه (٢١) . وفي الإكتفاء بالتحقيق الشفهي لجزاءات الإنذار . والغرامة أو الوقف . لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام . « على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوى الجزاء » (٢٢) . وإن كان يجب ، في كل الأحوال ، « أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً » (٢٣) .

- ولرئيس مجلس الإدارة : إذا إقتضت مصلحة التحقيق ، أن يقف العامل ، احتياطياً . عن عمله (٢٤) . وإن كان وقف رئيس مجلس الإدارة ، وأعضاء مجلس الإدارة المعينين . بقرره رئيس الجمعية العمومية للشركة (٢٥) . أما « أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية . وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبون » . فيكون وقفهم « بقرار من السلطة القضائية المختصة » (٢٦) . وهى المحكمة التأديبية المختصة . فلا يقف العامل . عن عمله ، إلا بقرار تصدره .

ولاتزيد مدة الوقف على ثلاثة شهور ، وإن كان يجوز إطالتها ، بقرار من المحكمة التأديبية المختصة ، للمدة التى تحددها في قرارها (٢٧) . ويرتب ، على وقف العامل عن عمله ، وقف دفع نصف أجره (٢٧) ، على أن يعرض أمر باقيه ، فوراً ، على المحكمة التأديبية المختصة ، لتقرر إعطائه ، للعامل ، أو عدم إعطائه له . فإذا لم يعرض عليها . خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف ، أو لم تفصل فيه خلال عشرين يوماً من تاريخ رفعه إليها . « وجب صرف الأجر كاملاً حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه » (٢٨) .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٥٠ .

(٢١) مادة ١/٨١ عاملين .

(٢٢) مادة ٢/٨١ عاملين .

(٢٣) مادة ١/٨١ عاملين .

(٢٤) مادة ١/٨٦ عاملين .

(٢٥) مادة ٦/٨٦ عاملين .

(٢٦) مادة ٥/٨٦ عاملين .

(٢٧) مادة ١/٨٦ عاملين .

(٢٨) مادة ٢/٨٦ عاملين .

وقد نظمت كيفية التصرف في نصف الأجر . الذي تقرر وقفه . بعد
إنهاء الدعوى التأديبية ، وعلى هدى الفصل فيها (٢٩) .
- وقد وضعت إجراءات خاصة بالإحالة على المعاش أو الفصل من
الخدمة ، هي ذات الإجراءات . التي ظهرت ، لهذه الحالة . في قانون
العمل (٣٠) . وترجع أصولها إلى قرار وزارى . صدر تنفيذاً للمادة
٦٦/٤ من قانون العمل القديم (٣١) :

إذا رأى مجلس الإدارة ، أو رئيس المجلس . حسب الأحوال (٣١) .
أن الخطأ . الذى نسب إلى العامل . يستوجب إحالته على المعاش . أو
فصله من الخدمة ، تبين . قبل إحالته إلى المحكمة التأديبية المختصة . عرض
أمره على لجنة ثلاثية ، تماثل في . تكوينها ، اللجنة المنصوص عليها في المادة
٦٢ من قانون العمل (٣٢) . وتشبه . كذلك . هذه اللجنة . في كيفية أداء
مهمتها . وفى حدود سلطتها . - وإن كان قد فرض عليها إبلاغ رأيها فيه .
إلى مجلس الإدارة أو رئيسه حسب الأحوال . « في ميعاد لا يتجاوز أسبوعاً
من تاريخ إحالة الأوراق إليها » (٣٣) . - وعلى الخصوص في الأثر الذى
يترتب على إغفال العرض عليها ، وهو بطلان قرار الفصل أو الإحالة على
المعاش . بقوة القانون . « دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر » (٣٤) .
ورغم أن الشارع لم يوجب عرض قرار إنهاء الخدمة ، مقدماً ، على
تلك اللجنة . إلا قبل إحالة العامل على المحكمة التأديبية (٣٥) . فإن عرضه

(٢٩) مادة ٣/٨٦ عاملين .

(٣٠) راجع سابقاً ، فقرة ٥٠ .

(٣١) مجلس الإدارة في الحالات التى يكون له فيها سلطة الفصل أو الإحالة إلى المعاش .
ورئيس مجلس الإدارة في الحالات التى تخص المحكمة التأديبية ، يتوقع هذا الجزاء أو ذلك .

(٣٢) راجع سابقاً فقرة ٥٠ . وتشكل اللجنة من « مدير مديرية العمل المختص أو من يتبعه » ،
وتكون له الرئاسة . و « مثل للمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة إذا لم توجد
اللجنة النقابية » ، و « مثل لشركة » (مادة ١/٨٥ عاملين) .

(٣٣) مادة ٢/٨٥ عاملين .

(٣٤) مادة ٣/٨٥ عاملين .

(٣٥) مادة ١/٨٥ عاملين .

عليها ، قبل الإحالة على المعاش أو الفصل من الخدمة . الذى يقرره مجلس الإدارة ، فى حدود سلطته (٢٦) ، تقتضى به قواعد القياس الأولى فى تفسير النصوص .

على أن العرض ، على اللجنة الثلاثية ، إذا كانت له ثمة فائدة ، حيث يستغل رئيس المشروع بفصل العامل تأديبياً ، فلا ترجى منه أية فائدة حيثما يكون فصله فى إختصاص المحكمة التأديبية . لأن ، فى المحاكمة أمامها . وفى التظلم من حكمها ، ضمانات وافية .

— لا يجوز ترقية العامل . الذى نحال إلى المحاكمة التأديبية . أو الذى وقف عن عمله ، خلال مدة الإحالة أو الوقف (٢٧) .

ولا يمنع إنتهاء الخدمة ، أى كان سببه ، الاستمرار فى محاكمة العامل تأديبياً ، « إذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل إنتهاء خدمته » (٢٨) . بل ، ويجوز . فى « المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة » ، إقامة الدعوى التأديبية ، خلال خمس سنوات من تاريخ إنتهاء الخدمة ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل إنتهاؤها (٢٩) . وأعفيت ، من الرسوم ، « الطعون التى تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية » (٣٠) .

— وتسقط الدعوى التأديبية ، ضد العامل الموجود فى الخدمة . بمضى سنة « من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة » ، وعلى كل حال ، بانقضاء ثلاث سنوات على وقوعها (٣١) . وينقطع التقادم « بأى

(٢٦) مادة ٨٤/٤) عاملين .

(٢٧) مادة ٩٠ عاملين ، التى بينت متى يحجر العامل محالاً إلى المحاكمة التأديبية ، وحددت مصير الترقية بعد هذه المحاكمة .

(٢٨) مادة ١/٩١ عاملين .

(٢٩) مادة ٢/٩١ ، وفرضت للفقرة التالية فيها ، فى هذه الحالة ، غرامة على العامل ، وبينت الفقرة الثالثة منها طريقة تنفيذها

(٣٠) مادة ٩٢ عاملين .

(٣١) مادة ١/٩٢ عاملين .

إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة » (٤٢) . « وإذا تعدد المتهمون ، فإن إنقطاع المدة ، بالنسبة لأحدهم ، يترتب عليه إنقطاعها بالنسبة للباقيين ، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة » (٤٣) . على أن المخالفة . إذا كوّنت جرمة جنائية ، « فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية » (٤٣) .

— تنفيذ الجزاءات التأديبية : يبين ، على وجه الدقة ، كيفية تنفيذ « جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى » ، و « جزاء الخفض إلى الوظيفة الأدنى مع خفض الأجر » (٤٤) .

وإذا فصل العامل ، أو أحيل إلى المعاش ، تأديبياً ، إنتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم أو القرار « مالم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه » (٤٥) . والعبرة ، بداهة ، بالحكم النهائي ، إذا كان العامل قد تظلم . من قرار فصله ، أو إحالته على المعاش ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، أو من الحكم بفصله ، أو إحالته على المعاش . أمام المحكمة الإدارية العليا ، فتنهى مدة خدمته من تاريخ هذا الحكم النهائي مالم يكن موقوفاً عن عمله .

— الآثار التبعية للجزاء التأديبي : حددت فترات معينة يتعين إنقضاؤها قبل « النظر » في ترقية العامل الذي أوقع عليه جزاء تأديبي . وتختلف هذه الفترات حسب جسامته الجزاء الذي أنزل به ، فتتناسب ، الفترة ، في طولها . تناسباً طردياً مع جسامته . إنما تحسب ، في كل الأحوال ، « من تاريخ توقيع الجزاء . ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق » (٤٦) . والعبرة ، في هذه الحالة أيضاً ، بالحكم النهائي قتيماً المدة من تاريخ صدوره .

(٤٢) مادة ٢/٩٣ عاملين .

(٤٣) مادة ٣/٩٣ عاملين .

(٤٤) مادة ٨٩ عاملين .

(٤٥) مادة ١٠٢ عاملين ، ونص ، في الفقرة الثانية منها ، عل أن يسحق تمويشاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل ، وفي الفقرة الثالثة ، عل أن « لا يجوز أن يسترد من العامل ، الذي أوقف عن عمله ، ماسبق أن صرف له من أجره » .

(٤٦) مادة ٨٨ عاملين .

- محو الجزاءات التأديبية : وحددت ، كذلك ، فترات معينة ، -
تختلف حسب جسامه الجزاء . وتناسب ، في طولها ، تناسباً طردياً مع
جسامته - ، تمحى بانقضائها : الجزاءات التأديبية^(٤٧) . وتعتبر ، بمحوها ،
كأن لم تكن « بالنسبة للمستقبل » . بحيث « ترفع أوراق الجزاء وكل
إشارة إليه ، وما يتعلق به » من ملف الخلفة^(٤٨) ، وإن كان محو الجزاء
يظل غير ذي أثر على « الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له »^(٤٩) .
وينبج ، محو الجزاء ، « أن يكون سلوك العامل وعمله منذ توقيع
الجزاء مرضيان » . وفقاً للثابت في « تقاريره السنوية وملف خدمته
وما يبيده الرؤساء عنه »^(٥٠) .

وينخص بمحو الجزاء . رئيس مجلس الإدارة ، « بالنسبة لشاغل
الوظائف العليا » ، ولجنة شئون العاملين بالنسبة لغيرهم^(٥١) .

الفصل الثاني

في العلاقات الجماعية داخل المشروع

٥٩ - العلاقات الجماعية داخل المشروع ، تقسيم .

٥٩ - العلاقات الجماعية داخل المشروع ، تقسيم : ظل المشروع ،
كما قدمنا^(١) ، ردها طويلا ، يقوم على أسس فردية ، لا يرى معها ، في

(٤٧) مادة ٩٤ / ١ عاملين .

(٤٨) مادة ٩٤ / ٤ عاملين .

(٤٩) مادة ٩٤ / ٢ عاملين .

(٥٠) مادة ٩٤ / ٢ و ٣ عاملين .

(٥١) وتحتفظ الشركة ، في حساب خاص ، بحصيلة جزاءات الخصم التي وقست على
السلة . وتنفق في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للسلطة ، « طبقاً لشروط والأوضاع
التي يحددها مجلس الإدارة مع اللجنة التنفيذية » (مادة ٩٥ عاملين) .

فقرة ٥٩ :

(١) راجع سابقاً ، ٢٥ -

علاقات العمل ، سوى روابط فردية بين صاحب العمل وكل عامل عنده ، ولا أثر ، من ثم ، فيها ، لروابط جماعية بينه وبين مجموع عملته ، لأن تلك العلاقات ، في ظل الرأسمالية الحرة (٢) ، تتأسس على ملكية أدوات الإنتاج وعقود عمل مع العاملين عليها (٣) . وإستأثر صاحب العمل وحده ، نتيجة لهذا ، بسلطة الإدارة في مشروعه ، سواء تأسست على ملكيته له ، أم إستندت إلى تحمله تبعاً للاستغلال فيه ، واقتصر دور العملة على تأدية العمل لديه . مقابل الأجر الذى يدفعه لهم ، وظلوا ، على هذا الوجه . خوارج عن المشروع . ليس لهم ، عدا تأدية عملهم ، أى دور فيه (٤) . فالعمال ، أياً كانت فئاتهم . - فنيون أم فعلة ، عمال متنقلون من مشروع إلى آخر أم مستخدمون مستقرون في مشروع واحد - ، ليسوا سوى موردين لسلطة خاصة ، هى ساعات عملهم ، التى يتحدد ثمنها ، مقدماً ، في عقد العمل ، وليس لهم ، فيما عداه ، أية حقوق في إدارة المشروع . أو في الربح يجنيه ، ولا يمكن تبعاً لهذا ، أن يعينهم نحوه أو لإزدهاره (٥) . وبأن . بعد تقدم الأفكار الإجتماعية ، خططل هذا التصوير واضحاً . فليس مستساغاً ، كما قلنا (٦) ، أن يظل العمال مجرد بائعين ، إلى المشروع ، لسلعة . حين يعتبر المستثمرون ، أو المضاربون ، أسياداً له ، يمسكون بتأصية الأمور فيه . وعلى كل حال ، ليس من شأن إستثمار رأس المال وحده بسلطة الأمر في المشروع ، وإستقلاله بإدارته ، وجنى أرباحه ، توفير الانسجام بين عناصر الإنتاج ، بله تحقيق العدل الإجتماعى (٧) .

(٢) Capitalisme libéral

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥ .

(٤) روبر ، المظاهر القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرات ١٢٠ وما بعدها .

(٥) جام ، أشكال المشروعات ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ ، وص ٢٤٨ .

(٦) راجع سابقاً ، فقرات ٢٦-٢٨ ؛ وانظر جام ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ ؛

لوجان وبريت دى لاجريسلى ، المرجع السابق ، ص ٦٢ : « العامل جزء من المشروع ، الذى لا يستطيع ، بدونه ، أن يؤدى فرضه . ويحقق ربحه . وإذا كان صاحب العمل قد وضع ، في المشروع ، أمواله ، فإن العامل قد وقف عليه حياته ، بل وحياة عائلته » .

(٧) إدركين **ERCKMANN** ، إشتراك الأجراء في إدارة المشروع ، ص ١٣ .

وكثيراً ما يقال أن هذا الوضع . الذى شاعته الأقدار للعامل ، رغم عيوبه . أفضل الأوضاع له . إذ يوفر له دخلاً معدداً ومؤكداً . ولما كان العامل . فى العادة . لا يستطيع الإعتماد على مدخرات ليست عنده ، فإن الأجر الثابت . وإن كان قليلاً . ولكنه مؤكد . خير له من حصة فى الربح أكبر قدرأ . ولكنها محتملة . وكان يسيراً أن يرد بأن الأجر يتعرض للنقص ، بكساد المشروع . أو الضياع . بإغلاقه . لينخفض مستوى عيش العامل . أو يقع فى بطالة قد تكون طويلة . وإذا كانت هذه الأخطار إستثنائية ، فإنها ، مع ذلك . حقيقية . وتهدد العامل بقدر ما يهدد صاحب العمل فقد أسواقه . ولهذا يشكو العمال : أحياناً . مشاركتهم فى بعض بعض الأخطار . دون الإشتراك فى أية أرباح^(٨) . على أن أكثر ما يشكون منه حالة التبعية التى تهيمن عليهم . وإذا كانت قلة من العمال المهرة تفضل . لقاء عملها ، بمبالغ أكبر من مجرد الأجر . ولو كانت أقل ثباتاً منه . فإن جميع العمال يتقون إلى شئ من السلطة فى المشروع . أو ، فى القليل . حتى مراقبة إدارته^(٩) . وبعد أن بلغت منهم ، فى بعض الأحيان ، نداءات أكثر طموحاً ، فإنهم ، لزاء فشلهم فى إنشاء شركات عمالية للإنتاج^(٩) . - تنقلب فيها الأوضاع السائدة : فى المجتمع الرأسمالى ، فيستأجرون رأس المال ، بدل أن يستأجرهم^(١٠) . - فنعوا بالاشتراك فى إدارة المشروع الرأسمالى . والحصول على جزء من أرباحه^(١١) . واستجابات الإرادة الشارعة ، فى الدول المختلفة . بدرجات متفاوتة ، لهذه الأماني المشروعة . وهكذا قامت . داخل المشروع ، إلى جانب العلاقات الفردية بين رئيسه وكل عامل عنده . علاقات جماعية بين رئيسه ومجموع عمله ، تجسمت فى إشتراكهم معه فى إدارة مشروعه وفى جنى ثماره .

(٨) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٤٩ .

(٩) Sociétés ouvrières de production

(١٠) أنغل ، فى هذه الأنواع المختلفة للشركات ، جام ، المرجع السابق ، ص

٢٤٨ وما بعدها .

(١١) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٥٠ .

وعلى ذلك ، ينقسم الفصل إلى مبحثين ، تخصص الأول لمساهمة العملة في إدارة المشروع ، ونكرس الثاني لاشتراكهم في أرباحه .

المبحث الأول

في اشتراك العملة في الإدارة

- ٦٠ - اشتراك العملة في إدارة المشروع ، فلسفته ، وتقديره في ذاته ،
٦١ - مستوى اشتراك العملة في الإدارة ، درجاته ، وظائفه ،
٦٢ - تطبيق : اشتراك العملة في الإدارة في فرنسا ، ٦٣ - تطبيق :
اشتراك العملة في الإدارة في ألمانيا الغربية ، ٦٤ - تطبيق : اشتراك
العملة في الإدارة في مصر .

٦٠ - **إشترك العملة في إدارة المشروع ، فلسفته ، وتقديره في ذاته :**
إذا كانت المذاهب الإجتماعية ، والأوساط النقيية ، قد اختلفت في تقدير مبدأ إشترك العملة في إدارة المشروع الذي يضمهم^(١) ، بين راغب فيه ، وراغب عنه^(٢) ، فلن المبدأ ، في الحقيقة ، يقوم على اعتبارات مزدوجة ، مادية وأدبية . تنفر على أهمية الصلة بين إدارة المشروع وعملته ، إزالة للهوة العميقة ، بين العمل ورأس المال ، التي زادتها النهضة الصناعية عمقا وإتساعا ، وأدت ، بينهما ، إلى قطيعة نهائية^(٣) . فالعملة ، في المشروع ، لا يدرون ، من أمر إدارته ، شيئا . والجهل بها مصدر للقلق وإنعدام الثقة^(٤) . قد لا يفهمون بعض قراراتها ، فينقصهم الحماس ، أو يعوزهم الإخلاص ، في تنفيذها^(٥) . كما أن رئيس المشروع لا يعرف شيئا عن الظروف التي تكتنف حياة عمله ، أو التي تحيط بعملهم ، ولا يدرك أن

ملاحظة ٦٠ :

- (١) Le principe de la participation à la gestion
(٢) أنظر في ذلك لوسيان - بران LUCIEN-BRUN ، حق العاملين في إدارة ومراقبة المشروعات ، رسالة ، جرينوبل Grenoble سنة ١٩٧٣ ، ص ١ وما بعدها .
(٣) راجع سابقا ، فقرة ١ : وكذلك إدركين ، المرجع السابق ، ص ٢٣ - ٢٤ .
(٤) إدركين ، المرجع السابق ، ص ٢٧ .
(٥) إدركين ، المرجع السابق ، ص ٢٥ .

عليه ، لإزاعهم ، شيئاً غير الوفاء بأجورهم (٦) ، وإنعدام « التضام » ، على هذا الوجه ، بين عنصرى الإنتاج : العمل ورأس المال ، ضار بكليهما ، وتنعكس آثاره الضارة على المجتمع بأسره (٧) . والعلاج الناجح لهذه الأضرار يكمن فى التقريب بينهما ، بالاعتراف للعمل بالمكان الذى يجب أن يشغله فى إدارة المشروع (٨) ، بدله الاقتصاد على وضعه تحت إمرته . فتمثيل العمال فى الإدارة ضرورى ، فى الناحية العملية ، لإيصال شكاواهم ، أو مطالبهم ، إليها ، وإحاطة العمال علماً برغباتها ، وبالأغراض التى تنشدها (٩) . إنما هو أكثر ضرورة : فى الناحية المعنوية ، لأنه ، بالقائه على العملة نصيبهم فى المسئولية عن إدارة المشروع . ينمى شخصية كل عامل ، ويجعله معيئاً بنجاح المشروع ، وأكثر إقبالاً على عمله ، وعناية به ، بدله فرض التبعة العمياء عليه ، التى تمخض كبريائه ، وقصر دوره على تنفيذ آلى ، يبعث فى نفسه شبح السخرة ، وتنعكس آثاره السيئة على نشاطه المهني برمته ، ويولد لديه الشعور بالكراهية لصاحب العمل ، ويقل ، تبعاً لهذا ، إهتمامه بعمله ، وحرصه على حسن أدائه (١٠) . ويجب ، لتبديد هذا الشعور بالكراهية ، الذى يزعزع الاستقرار الاقتصادى ، ويهدد السلام الإجتماعى ، تحليص العامل من شعوره المقيت بأنه ليس سوى مجرد آلة ، بغير إرادة ، تحت إمره « الرأسمالى » ، رئيس المشروع الذى يؤدى العمل فيه (١١) .

يهدف مبدأ المشاركة ، فى جملة القول ، إلى تحسين إستغلال المشروع ، وزيادة إنتاجه ، نتيجة تعاون العملة فى وسائل إدارته ، من ناحية ، وإلى

(٦) لوسيان - بران ، المرجع السابق ، مقالة ، ص ٣ .

(٧) إركين ، المرجع السابق .

(٨) جوردن GORDON ، واتكينز WATKINS ، ودود Dod ، تنظم علاقات العمل ، نيويورك - لندن سنة ١٩٣٨ ، ص ٦٦٧ (مشار إليه فى إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٦ ، وعاش ١) .

(٩) قرب إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٦ - ٢٧ .

(١٠) برتولييه BERTHOLET ، مجالس العمل فى ألمانيا ، مكتب العمل الدولى ، دراسات ووثائق ، سلسلة ب ، رقم ١٣ ، سنة ١٩٢٤ ، ص ١٣١ (مشار إليه فى إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٦ ، وعاش ٢) .

رفع مستوى العملة مادياً ، وعلى الخصوص معنوياً ، من ناحية أخرى (١١) ، وإلى تعديل نظم العمل في المشروع : بحيث لا تستهدف خلعة رأس المال وحده ، بل توفير مصلحة العمل ، إلى جانبه ، أخيراً (١٢) . وبهذا يتحقق التوازن بين عنصرى الإنتاج ، اللذين لاغنى لأحدهما عن الآخر في إنجازهما (١٣) .

إنما يجد المبدأ غايته البعيدة ، أو النهائية ، في إزالة التبعية التي يزرع العملة تحت ثقلها ، تبعاً لزوال سلطة رأس المال عليهم ، لاشتراكهم معه في سلطة الإدارة (١٤) ، لتحل « الديمقراطية الصناعية » (١٥) محل « أوتوقراطية رأس المال » (١٦) . وتستند إدارة المشروع إلى رضاء جميع الذين يساهمون فيه (١٧) ، على غرار نظام الحكم في الجماعة السياسية (١٨) . فكأن الدولة ليست هي الحاكم وحده . بل هي مجموع المواطنين ، فكذلك المشروع ليس هو « الرأسى » بمفرده . بل جميع الداخلين في تكوينه ، وينجب ، من ثم . إدارته لمصلحتهم جميعاً ، وبرضايتهم جميعاً . أو بالأحرى رضاء نائبين عنهم (١٩) . فتخف . في المشروع ، الفروق بين الطبقات ، وتختفي ، داخله . الامتيازات الطبقة ، التي ولدتها حيازة الثروات (٢٠) ، بعد أن خفت تلك الفروق . واختفت هذه الامتيازات . في الدولة الحديثة خارجها (٢١) .

ويعتبر المبدأ : - الذى كان أحد المطالب الرئيسية للطبقة العاملة ، في الدول الغربية . غداة الحرب العالمية الأولى (٢٢) - ، ثمرة لتغير الفكر

(١١) إيركين ، المرجع السابق ، ص ١٥ .

(١٢) بيرو Proudhon ، مشار إليه في لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص ١٧٤ .

(١٣) إيركين ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(١٤) La démocratie industrielle ، وانظر في معنى هذا التعبير ، وفي نقده ،

إيركين ، المرجع السابق ، ص ١٩ وما بعدها .

(١٥) La démocratie industrielle .

(١٦) أنظر ، في عرض هذا التصویر ، لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص

١٦٨ وما بعدها ، وفي نقده ص ١٧٢ وما بعدها .

(١٧) أنظر لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص ١٦٩ - ١٧٠ .

(١٨) بام . المرجع السابق ، ص ٢٨٧ .

الإجتماعى ، الذى نادى ، - بعد الإحاطة بوضع العملة فى المشروع ، وإعتبارهم داخلين فيه ، مكونين أحد مقوماته ، لآخارجين عنه ويدورون على هامشه - ، بإشرافهم فى إدارته . تبعاً لوقوفهم ، إلى جانب رأس المال ، متضافرين معه فى تحقيق غايته (١٩) ، على نحو يخدم الإنتاج ، ويحقق مصلحة الوطن (٢٠) . فإذا كان حصول العامل على أجر « يتناسب مع إنتاجية عمله ، ويسمح له بإشباع حاجاته التى يعتبرها طبيعية وسط الأوضاع العادية فى الجماعة » (٢١) ، يعتبر مطلباً أساسياً له ، فإن « عدم خضوعه ، بطريقة تحكيمية . للقرارات التى يتخذها ممثلو رأس المال ، وعدم إعتباره خارجاً عن المشروع . الذى تقضى الضرورة اليومية بدخوله فيه » (٢٢) ، يعتبر ، لوعيه بالنور الذى يقوم به فى الإنتاج ، مطلباً آخر لا يقل عنه أهمية (٢٣) .

إنما عيب ، على مبدأ المشاركة ، أنه يلحق بالإنتاج أضراراً بالغة ، بزعرته السلطة الرئاسية فى المشروع ، وهى ضرورية لانتظام سيره ، من ناحية ، وبوضعه لإدارة المشروع بين يلى غير المختصين بها ، وغير ذوى الكفاية لها ، من ناحية أخرى ، وبإضعافه الباعث الشخصى ، فى نفوس أصحاب الأموال ، الذى يدفعهم إلى إقامة المشروعات التى تنهض بالتصاعد الجماعية ، أخيراً (٢٤) . وتعرض ، فضلاً عن هذا ، لنقد بعض الأوساط النقابية ، التى أخذت عليه إضراره بتضامن الطبقة العاملة ، وزرعه الفقرة

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦ .

(٢٠) قرب إدركين ، المرجع السابق ، ص ١٨ .

(٢١) ف. ب. بيرو **PERROUX** ، إشتراك العمال فى مسؤوليات المشروع ، ص ٢٥ (مشار إليه فى إيرلان **HERLIN** ، التجارب الألمانية فى الاشتراك فى الإدارة ، رساله ، باريس سنة ١٩٦٠ ، ص ٢ ، وهامش ٣) .

(٢٢) المجلة الدولية للعمل ، سنة ١٩٥٢ ، ص ٦١٣ (مشار إليه فى إيرلان ، المرجع السابق ، ص ٢ ، وهامش ٤) .

(٢٣) إدركين ، المرجع السابق ، ص ٢٨ ، وانظر ، فى نقد نظام إشتراك السلطة فى الإدارة ، لوسيان - بران ، الرسالة المشار إليها ، حل الخمس ص ١٠٩ وما بعدها ، وفى وجه النقد الأخير ص ١١١ .

بين العمال ، بالتضاف عملة كل مشروع إلى مصالحهم الخاصة ، دون المصالح العمومية لمجموعهم (٢٤) ، لأن التضامن : الذى يولده العمل فى المشروع بين عماله . قد يحجب عن أعينهم التضامن الجماعى للطبقة العاملة (٢٥) . ولتى ، أخيراً ، اعتراض بعض أصحاب الأعمال ، الذين خشوا معه لزيادة مطالب العمال ، وميلهم إلى توسيع اختصاصاتهم فى الإدارة ، وعصيان مندوبيهم لهم فى أثناء الاجتماع بهم ، ويؤدى كل هذا إلى إضرابات ، فى المشروع ، كان يمكن تجنبها لولا إشراك العمال فى إدارته (٢٦) .

وكان يسيراً أن يرد بأن السلطة الرئاسية ، إذا كانت ضرورية لسير المشروع ، شأن كل الأنشطة الاجتماعية ، فليس لاستئثار رأس المال بإدارته مثل هذه الحتمية . بل إن إستقلاله بها ، وإخضاع العملة لها ، يبعث ، فى نفوسهم ، الشعور بالإمتنان ، ويزيل عنهم البهجة فى العمل ، ويؤدى . من ثم ، إلى نقص إنتاجهم . ويمكن أن يصاغ مبدأ المشاركة على نسق نظام الإدارة فى شركات المساهمة . فبوجد ، دائماً ، رئيس للمشروع يكفل سيره ، ويكون بمثابة السلطة التنفيذية له : ويقوم ، إلى جانبه ، « مجلس إدارة » يمثل فيه العملة . وإذا تعلق القول بأن جميع العملة يحوزون إخصاصاً إدارياً ، أو تجارياً ، أو مالياً ، يوفر لهم القدرة على إدارة المشروع ، فلاشك فى وجود نجة منهم لديها الدراية اللازمة لإدارته . ولا يقصد ، بمبدأ المشاركة ، أن يعهد بها ، جماعياً ، إلى العملة ، ولا أن يلقى بها ، دون تمييز ، على نفر منهم ، بل يراد به أن تتولاها الصفوة من بينهم ، فيشركون ، فى الإدارة ، نيابة عن جميعهم ، ويقدمون ، إلى زملائهم ، حساباً عن إدارتهم . وبهذا تهيء المشاركة ، للعملة ، فرصة ثمينة للثقافة المهنية والاقتصادية . بل ويمكن أن تتولى المنظمات النقابية مهمة إعداد

(٢٤) أنظر ، فى رأى نقابات العمال فى مبدأ اشتراك العملة فى الإدارة ، لوسيان - بران ، الرسالة المشار إليها ، ص ٥ وما بعدها ، وإركين ، المرجع السابق ، ص ١٣١ وما بعدها ، وهل الخصوص ص ١٤٣ ؛ ولاندان ، التجارب الألمانية فى الاشتراك فى الإدارة ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(٢٥) قرب أوليه ، ص ٤٤٨ .

(٢٦) إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٨ .

أعضائها للاشتراك في الإدارة ، ليكونوا أقدر ، على أداء دورهم ، بفاعلية وكفاءة (٢٧) . وإذا كان المستخدم ، أو العامل ، لا يجوز ، دائماً ، اختصاصاً إدارياً ، أو تجارياً ، أو مالياً ، يؤهله للمساهمة في الإدارة ، فلا شك في أنه على درجة عالية من القدرة الفنية ، موضوع أعماله اليومية ، وبستطيع بخبرته ، في حدودها ، أن يقدم للمشروع خدمات كبيرة (٢٨) . وهكذا يؤدي نظام المشاركة ، فضلاً عن معاونة رئيس المشروع في إدارته ، إلى إبراز الكفايات بين العملة ، وتعليم ، أو تثقيف ، مجموعهم (٢٩) .

أما النقيض ، على نظام المشاركة في الإدارة ، بأنه يشبط همه أصحاب الأموال عن إقامة المشروعات الهامة ، فردد بأن تحقيق الربح هو دافع « الرأسمالي » إلى تذليل الصعوبات ، وتحمل الأخطار . ولتقدير الربح ، بالنسبة له ، أهمية مزدوجة : « يكون دخله ، ويعتبر أمانة نجاحه » (٣٠) .

ولما كان النظام القانوني ، الذي تخضع له العملة ، بالأجر الثابت الذي يحصر فيه حقهم ، لا يفرهم على بذل كل جهد في العمل الذي ينط بهم ، فقد بدلت محاولات شتى لإغرائهم على زيادة الإنتاج ، وإثارة إهتمامهم بنجاح المشروع ، منها إشراكهم في أرباحه (٣١) . ولكن هذا النظام بات وهماً مالم يقرن به ، ليكمله ، نظام الاشتراك في إدارته ، الذي يكفل ، للعملة ، رقابة على الأعمال التي تمهد حصتهم في ربحه (٣٢) ، من ناحية ، ويخفف عنهم وطأة التبعية التي تنوء بها نفوسهم في داخله ، من ناحية أخرى .

وإذا كان رئيس المشروع يفقد ، باشتراك العملة معه في إدارته ، جزءاً من سلطته ، فإن ما يفقده به لا يمثل ، بالنسبة له ، خسارة ، لأنه يحظى ، في مقابله ، إدماج مصلحة العملة في مصالح مشروعه . وفي هذا الإدماج ضمان لزيادة الإنتاج ، ورفع مستواه ، بحيث يمكن القول بأن إشراك العملة ، في الإدارة ، لا يهدد المصالح التي يربوها أصحاب الأموال من إقامة المشروعات ، بل يؤدي ، على النقيض ، إلى تأكيدها (٣٣) .

(٢٧) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٠ وما بعدها .

(٢٨) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٢ .

(٢٩) أنظر لاحقاً ، فقرات ٦٥ وما بعدها .

(٣٠) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٣ .

(٣١) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٤ .

ومع ذلك ، لاجمال ، في رأينا ، لإشراك العملة في إدارة المشروع الفردي (٢٢) ، سواء أكان يملكه فرد واحد أو شركة أشخاص (٢٣) ، لأن صاحب رأس المال ، حالكذ ، يتحمل ، في كل أمواله ، المسؤولية عنه (٢٤) ، ويختلط المشروع بدمته (٢٥) . ويتأسس ، على هذه المسؤولية الشخصية ، وغير المحدودة ، حقه في الاستقلال بإدارة مشروعه ، دون شريك فيه ، أو معقب عليه . ولا يمكن أن يشترك معه ، في إدارته ، العملة لديه ، ليقسمون معه المسؤولية عنه ، لأن تعرضهم ، بإفلاسه ، لفقد العمل ، - الذى ، غالباً ، مايجنون ، في وقت قصير ، بدلاً عنه - ، لا يمكن مقارنته بخراب المشروع ، وإفلاس صاحبه (٢٦) . بل إن نظام المشاركة ، في دائرة المشروع الفردي ، لا يمكن ، فعلاً ، تحقيقه ، لأن طريقة تنفيذه هي إنشاء مجلس للإدارة ، يقوم إلى جانب رئيسه ، يدخل بعض العمال أعضاء فيه ، نائبين عن مجموعهم . فإذا لم توفر ، لصاحب العمل ، في هذا المجلس ، أغلبية مطلقة ، تركزت سلطته ، وعجز عن إدارة مشروعه ، وربما عن تنفيذ التزاماته إزاء عملائه ، وإذا وفرت له أغلبية مطلقة فيه ، صار إشراك العملة ، في الإدارة ، وهماً لا طائل تحته ، ولا جلوى منه ، ونحول مجلس الإدارة إلى أداة لمناوئة رئيسه ، وتأخير أعماله (٢٧) .

(٢٢) *Entreprise individuelle*

(٢٣) لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص ١١٢ .

(٢٤) *In infinitum*

(٢٥) آمال ولاجاره ، موسوعة القانون التجارى ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٥ ؛

لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص ١١٥ ؛ وراجع سابقاً ، فقرتي ٢٤ و ٢٦ .

(٢٦) آمال ولاجاره ، المرجع السابق .

(٢٧) لوسيان - بران (المرجع السابق ، ص ١١٤ - ١١٧) ، الذى انتهى إلى أن

« وضع مجلس إدارة حل رأس المشروع الفردي ، لمجلس فيه تمثل العملة ، هو ، في

الحقيقة ، إلغاء المشروع الفردي ، واستبدال شركة به ، شركة مولدة ، واستثنائية ،

بأنه ادم المساواة في المصص ، وفي السلطات ، وفي المسؤوليات » ، المرجع المشار إليه ،

ص (١١٦) .

ولكن ، في المشروع ، الذى تقتصر مسئولية أصحابه على الحصة التى يقدمها كل منهم لإنشائه ، وصورته شركة المساهمة (٣٨) ، ويمكن عدم الاعتراف لهم ، فى إدارته ، بـذات السلطات التى يتمتع بها ، فى مشروعه ، من يضع فيه كل ثروته ، وأحياناً شرفه التجارى وإعتباره ، فيستطيع أنصار مبدأ المشاركة النداء بتطبيق مبدئهم (٣٩) ، لاسيما وأن بعد الشقة فيه بين العمل ورأس المال ، على نقيض المشروع الفردى ، لاسيما التعاون المتعدد بينهما (٤٠) .

ومع ذلك ، يتعين ألا تكون مشاركة العملة فى إدارة المشروع على حساب النظام الذى يجب أن يسود العمل فيه ، أو الاختصاص الذى يفترض أن يحوزه القائمون على إدارته (٤١) . فإذا أتيحت المشاركة ، للعملة ، فى حدود معينة ، يجب أن تظل مشاركتهم حديمة الأثر على النظام فى المشروع ، والخزائنات على مخالفتها ، التى يجب أن تكون بمنأى عن تدخل المتحاضرين لها (٤٢) ، وإلا تزعزعت سلطة رئيس المشروع ، ومس إستقلاله ، ولا يستطيع ، بفرضها ، أن يقوم بأعباء مهامه (٤٣) . وإذا كان العملة ، وعلى الخصوص الهياكل منهم (٤٤) ، ذوى دراية ، قد تكون

(٣٨) *Entreprise sociétaire* . على أن نظام المشاركة يمكن أن يقوم ، أيضا ، فى الشركة ذات المسئولية المحدودة ، التى وإن اختلف للرأى- فى طبيعتها ، هل تعتبر شركة أشخاص أو شركة أموال ، لأن نظامها القانونى خليط من القواعد التى تنظم كلا النوعين - ، تقتصر مسئولية الشركاء فيها على الحصة التى قسمها كل منهم (أنظر الدكتور محسن شفيق ، الوسيط فى القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرات ٨٧٠ وما بعدها ، وعلى الخصوص لفظة ٨٧٤) .

(٣٩) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٤٠) قرب لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص ١٢٠ .

(٤١) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٤٢) وعلى ذلك ، إذا عهد بالتأديب إلى مجلس ، أو لجنة ، يمثل فيها المال ، يجب أن يكون رأيا إستشاريا ، لئلا لرئيس المشروع القرائ التامى بترتيب الجراء (آمل ولاجارد ، المرجع السابق) .

(٤٣) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٤٤) راجع ، فى التصريف بالمهاكل ، سابقا ، لفظة ٢٢٣ .

مفيدة ، في تنظيم العمل ، أو في بعض نواحي الإنتاج ، فلا إختصاص لهم في المسائل المالية ، أو التجارية ، ويجب ، من ثم ، أن ينحصر عنها ، في القاعدة العامة ، نطاق مشاركتهم في الإدارة (٤٥) (٤٦) .

٦١- لحوى إشراك العملة في الإدارة ، درجاته ، ونطاقه : ويعنى

الإشراك في الإدارة (١) أن يتولى عملة المشروع ، عن طريق نائبين عنهم ، المساهمة في قيادته ، بدخولهم أعضاء في الهيئات القائمة على إدارته ، التي كان يستأثر بها ممثلو رأس المال وحدهم ، وإقتسامهم ، مع هؤلاء الآخرين ، سلطة الإدارة ، وقوامها تنظيم سير المشروع ، والتنسيق بين العناصر المستخدمة فيه ، على وجه يكفل تحقيق غايته (٢) ، وفي عبارة وجيزة « المساهمة في الوسائل التي تحقق ، بمقتضاها ، ما يستهدف المشروع من غاية إقتصادية » (٣) . ولا يعتبر ، من ثم ، إشراكاً في الإدارة تزويد العملة بمعلومات من سير المشروع ، أو تمكينهم من إبداء الرغبات ، أو تقديم الشكاوى (٤) ، ولا إنشاء هيئة محتاطة ، ذات مهمة قضائية (٥) ، للتحكيم في منازعات العمل ، أو لاقتراح الخزاعات التأديبية على العملة (٦) . بل يجب ، لقيامها ، أن يعمدون عنصر الإنتاج ، العمل ورأس المال ، في إدارته ، ولا ينفرد بها أحدهما دون الآخر (٧) ، بالسماح لنائبي العملة

(٤٥) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٤٦) أنظر ، في نقد نظام المشاركة في الإدارة حتى في المشروعات التي تملكها شركات

المساهمة ، لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص ١١٨ وما بعدها .

فقرة ٦١ :

(١) Participation à la gestion

(٢) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٨ .

(٣) إرلان BERLIN ، التجارب الألمانية للإشراك في الإدارة ، رسالة ، باريس

سنة ١٩٦٠ ، ص ٢٢ .

(٤) نيوكس شاتو NIOX CHATEAU ، دراسة في مجالس المشروعات والرقابة

المالية في انمسا ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٣ ، ص ٨ .

(٥) Organe juridictionnel

(٦) إركين ، المرجع السابق ، ص ٤٠ - ٤١ .

(٧) نيوكس شاتو ، المرجع السابق .

بالمساهمة الفعلية ، والحرة ، في تسيير المشروع وإدارته (٨) .
ويتفاوت الاشتراك في قوته . فمرتبة الدنيا أن يقتصر على إبداء
الرأى ، بحيث يكون لنائبى العملة رأى إستشارى : يلغهم رئيس المشروع
بالقرارات التى يزمع إتخاذها ، ولا يستطيع إصدارها إلا بعد إبداء رأيهم
فيها له ، دون أن يكون مقيداً به . فالإلتزام يقتصر على طلب الرأى ،
ولا يشمل إتباعه . ويعتبر إبداء الرأى ، إذا كان ، على هذا الوجه ، جبرياً ،
على صاحب العمل ، إشتراكاً في الإدارة ، لأنه ، وإن كان غير ذى
قوة ملزمة ، يدخل العملة في نطاق كان ، غيره ، بعيداً عن مناهم (٩) ،
وينتعه البعض (١٠) ، لهذا ، « بالاشتراك عن طريق الاستشارة » (١١) (١٢) .
وقد يرتفع الاشتراك إلى مستوى إقتسام السلطة (١٣) ، بأن يقتسم
نائبو العملة عضوية مجلس الإدارة مع ممثل رأس المال ، ليكون عددهم
فيه مساوياً لعدد هؤلاء الآخرين (١٤) ، وهذه هى مرتبة العليا ، وإن
كان يجوز أن يكونوا أقل عدداً منهم ، ليظل نصيب العمل ، في الإدارة ،
أقل من نصيب رأس المال (١٥) . وقد يتجسم إقتسام السلطة في تقرير
الحق ، لنائبى العملة ، في الإعتراض على القرارات (١٥) ، أو في طلب
إبطالها ، بعد إتخاذها ، فعلاً ، دون تدخلهم (١٦) .
ويكون الاشتراك ذا صفة إستشارية في النطاق الاقتصادى ، كاختيار
وسائل الإنتاج ، وتعيين قدره ، وتحديد أسعاره ، وكيفية التصرف فيه ،

(٨) بايه PAYET ، إندماج المال في المشروع ، ص ١٤٥ .

(٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٣ .

(١٠) إركين ، المرجع السابق ، ص ٤٢ وما بعدها .

(١١) La participation à titre consultatif .

(١٢) أنظر ، في تفصيلات هذا النظام ، بايه ، المرجع السابق ، ص ١٤٧ .

وما بعدها ، وإركين ، المرجع السابق ، ص ٤٢ وما بعدها .

(١٣) Co-gestion .

(١٤) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٢ .

(١٥) Le droit de veto .

(١٦) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٣ .

وكذلك في النطاق المالى ، ك توزيع الأرباح ، وتكوين الاحتياطي ، وعقد القروض . ذلك أن هذا النطاق ، أو ذاك ، يمثل غاية المشروع ، والنتيجة التى ينتهى إليها ، ويستأثر به ، تقليدياً ، رئيسه ، باعتباره مالكا له ، ومتحملاً ، وحده ، المسئولية عنه (١٧) . كما أن عدم دراية العملة به يجعل تدخلهم عديم الجدوى ، إن لم يكن ضاراً (١٨) . ولا يمكن أن يكون لهم ، فى نطاقه ، سوى دور إستشارى ، لا يتجاوز إبداء الرأى ، أو حقاً فى العلم بما يدور فيه (١٩) .

أما فى النطاق الإجتماعى ، - الذى يحيط ، فى المشروع ، بكل ما يتصل بعملته ، وظروف عملهم فيه ، ويشمل ، على الخصوص ، طرق تنفيذ العمل ، وتنظيم أوقاته ، والحماية من أخطاره ، والخدمات الصحية ، والإجتماعية ، التى تسهر على راحة العملة داخل المشروع ، وكذلك المنشآت المهنية ، ك مراكز التدريب المهنى ، والحلقات الدراسية ، والمنشآت الإجتماعية التى تهدف إلى تحسين أحوال العملة ، ك صناديق التأمين أو الادخار ، والتعاونيات الاستهلاكية ، ومعسكرات الاصطيف (٢٠) - ، فإن للاشتراك فى الإدارة فاعلية أقوى ، وتصل فى بعض ، الحالات ، إلى إقتسام السلطة (٢١) . ويجب ، لتكون المشاركة فعلية ، توفير الاستقلال لمثل العملة ، بأن يتم إختيارهم عن طريق الإنتخاب ، من ناحية ، وأن تكفل لهم حماية جدية من الترسيع بسبب آرائهم ، من ناحية أخرى (٢٢) . إنما يتعين ، كذلك ، حماية صاحب العمل من تسرب الأمرار الصناعية ، أو التجارية ، لمشروعه (٢٣) .

وقد أصبح إشتراك العملة فى الإدارة مبدأ مسلماً به فى قانون العمل

(١٧) ديوان وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٠٠ .

(١٨) قرب جام ، المرجع السابق ، ص ٣٩٣ ؛ وبالمية ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ .

(١٩) Droit d'information .

(٢٠) ديوان وجوسو ، المرجع السابق ، فقرة ٤٠٤ .

(٢١) إيرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٩ .

(٢٢) إدركين ، المرجع السابق ، ص ٥٠ .

المعاصر ، مما ، في بعض الدول ، كفرنسا ، إلى مرتبة المبادئ الدستورية (٢٤) ، إذ لا يمكن ، في الجماعات المتقدمة ، أن يظل العامل بمعزل عن سبر المشروع ، الذي يحصل منه على مورد رزقه . بل إن مساهمته في إدارته تعتبر ، كما قلنا (٢٤) ، خير حافظ له على حسن أدائه لعمله (٢٥) ، وتسمح له بتنمية شخصيته . لذلك ، يرجع ظهور مبدأ المشاركة ، خلال تطور النظم القانونية ، إلى إرادة بعض أصحاب الأعمال أنفسهم ، الذين قاموا ، في القرن الماضي ، بإشراك العملة معهم في إدارة مشروعاتهم (٢٦) ، مدفوعين ، ثارة ، بالرغبة في تثبيت عمالهم عن مطالب أقدح ، كزيادة الأجور أو إنقاص ساعات العمل (٢٧) ، وطوراً بالأمل في إضعاف نفوذ النقابات على العمال لديهم (٢٨) ، دون خشية على مصالحهم ، ماداموا يحتفظون ، في أيديهم ، بزمام المبدأ ، الذي لن يؤدي تطبيقه ، على كل حال ، إلى زيادة كلفة الإنتاج في مشروعاتهم (٢٩) . ولكن لم يكن من شأن هذه الدوافع أن تبتر ، لمبدأ المشاركة ، حماسة العمال ، الذين رأوا فيه ، زيادة على هذا كله ، مظهراً لأبوة صاحب العمل عليهم (٣٠) ، وهي وحدها ، أياً كان شكلها ، كافية لبث النفور منه في نفوسهم (٣١) .

(٢٣) جاء ، في مقدمة دستور سنة ١٩٤٦ الفرنسي . *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination des conditions de travail ainsi qu' à la gestion de l'entreprise* ، ومما « يشترك كل عامل ، بمساهمة متساوية ، في تحديد شروط العمل ، وكذلك في إدارة المشروع » . حل أن أول إقرار دستوري بالمبدأ ورد ، حل ما تعلم ، في المادة ١٦٥ من دستور ليار weimar الجمهورية الألمانية عقب الحرب العالمية الأولى .

(٢٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٠ ،

(٢٦) أنظر في ذلك إيمير IMBERT ، العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال في الصناعة الكبرى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٢ ، ص ٨٤ وما بعدها ؛ إريكن ، المرجع السابق ، ص ١٥٥ وما بعدها .

(٢٧) إريكن ، المرجع السابق ، ص ١٥١-١٥٢ ؛ جام ، المرجع السابق ، ص ٢٩٠ .

(٢٨) جام ، المرجع السابق ؛ وانظر كذلك إريكن ، المرجع السابق .

(٢٩) إريكن ، المرجع السابق ؛ جام ، المرجع السابق .

(٣٠) *Paternalisme patronal* .

(٣١) أنظر بابيه ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ وما بعدها ؛ الأبوة تحمل الإحسان-

وأثار مبدأ المشاركة ، بالتزاعات التي أحدثتها المطالبة به ، بين أصحاب الأعمال وعاملهم ، وبالحد الذي ولده في الفقه ، إنتباه الشارع ، في الدول المختلفة ، وتدخل ، في العديد منها ، لإقراره ، رغم العقبة القانونية التي تحول دونها ، وهي حق الملكية على المشروع ، الذي يوفر ، بعنصره الثلاثة (٢٢) ، لصاحبه ، سلطة مطلقة في إدارته ، وفي جنى ثماره (٢٣) . وإذا كانت القوانين ، التي قررت مبدأ المشاركة ، قد ظهرت ، في بعض الدول ، خلال أحرىات القرن الماضي ، فإنها لم تتكاثر إلا غداة إنتهاء الحرب العالمية الأولى (٢٤) . ولكن الظروف ، التي ولدتها الخلافات العميقة في الفكر الاجتماعي ، وشنته من أقصى اليمين إلى أقصى اليسار ، لم تكن مواتية لنجاحها (٢٥) ، وتلاشت ، تدريجياً ، النظم القانونية التي فرضتها (٢٦) . على أن الفكرة عادت إلى الظهور ، مرة أخرى ، في أعقاب الحرب العالمية الثانية ، حين لجأت الدول التي خربتها الحروب ، إلى إشراك العملة في الإدارة في غمرة جهودها للبهوض باقتصادها القومي (٢٧) ، وصدرت القوانين ، لإقراره ، في دول كثيرة (٢٨) ، غربية (٢٩) ، وشرقية (٤٠) حتى غدا ، الآن ، مبدأ

= الاجتماعي محل المدل الاجتماعي ، وبدلاً من تحرير العمال من التبعية القانونية - الاقتصادية ، تصيف إليها نوعاً من الوصاية أو التبعية الاجتماعية (بايه ، المرجع السابق ، ص ١٠٥) .

(٢٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز في الحقوق المبنية الأصلية » ، فقرة ١٢ .

(٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ١١ ، وانظر لإركين ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ .

(٢٤) أنظر ، في هذه القوانين ، لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص ٣٣ وما بعدها .

ليوكس شائر ، المرجع السابق ، ص ١٣ وما بعدها ؛ وقديما ديوي DUPUIS ، اللجنة المالية déléguation ouvrière هه رسالة ، باريس سنة ١٩٠٩ ، ص ١٣ وما بعدها ، حيث تعرض الأصول التاريخية لنظم المشاركة .

(٢٥) إركين ، المرجع السابق ، ص ١٦٥ - ١٦٦ .

(٢٦) أنظر جهام ، المرجع السابق ص ٣٩٢ - ٣٩٣ .

(٢٧) إركين ، المرجع السابق ، ص ١٦٦ .

(٢٨) أنظر ، في تطبيقات الدول المختلفة لمبدأ المشاركة في الإدارة ، إركين ، المرجع السابق ،

ص ١٦٥ وما بعدها (في سنة ١٩٤٨) ؛ وقديما لوسيان - بران ، المرجع السابق ، ص ٣٣ وما بعدها (في سنة ١٩٢٣) ، ديوي ، المرجع السابق .

(٢٩) أنظر ، مثلاً ، لاحقاً ، فقرات ٦٢ وما بعدها .

(٤٠) أنظر مرشحاً لنظم الدول المختلفة في مشاركة العمال في الإدارة في الوقت الحاضر ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٨٤٨ وما بعدها .

مسلماً به في قانون العمل المعاصر (٤١) .
 على أن إشراك العملة في الإدارة لا يؤتي الثمار المرجوة منه إلا في جو
 تسوده ، حقيقة لارضاء ، الحرية السياسية والاجتماعية ، يشعر فيه المواطن
 بكيانه ، وبالأمن يحيط به في جميع جوانبه . ذلك أن إشراك العملة ، مع
 رئيس المشروع ، في إدارته ، تطبيق لفكرة « الديمقراطية » (٤١) . ولهذا
 لا ترحب به النظم « الديكتاتورية » (٤٢) . أما إذا كانت « الديمقراطية » زائفة ،
 مجرد قناع لحكم الفرد ، فقد مبدأ الاشتراك مقومات وجوده ، وإنعدبت ،
 تماماً ، فواتده ، وأصبح ، في نطاق المشروع ، قناعاً لحكم الفرد ،
 كالمجلس النيابي على مستوى الدولة . ويجب أن يسبق الأخذ به ، في الدول
 المختلفة ، برنامجاً واسعاً لتنشيف العملة اجتماعياً ، تصبح معه الصفوة منهم
 قادرة على المساهمة في إدارة المشروعات على نحو ينهض بالاقتصاد القومي ،
 ولا تكون أداة لمناوئة رئيس المشروع ، أو مجرد ألعوبة في يده .

٦٢ - تطبيق : إشراك العملة في الإدارة في فرنسا : يشترك العملة ،
 في الإدارة ، عن طريق لجنة المشروع (١) ، ويمثلهم ، لدى رئيس
 المنشأة ، مندوبون منهم (٢) . ويختلف كل نظام منهما ، في نطاقه ، عن
 الآخر . فبينما يتحدد نطاق اللجنة في المشروع ، ولهذا أضفى عليها اسمه ،
 يتحدد نطاق المندوبين في المنشأة . أما الشعبة النقابية (٣) في المشروع ،
 ونظام المندوبين النقائين (٤) ، اللذين تعيّنهم نقابتهم فيه ، فتقتصر مهمتهما

(٤١) وينت ، لهذا ، « بالديمقراطية الاقتصادية » « Démocratie économique »
 (لرلان المرجع السابق ، ص ٢) .
 (٤٢) أنظر ، مثلاً ، المواد ٢٣ إلى ٢٦ من قانون ٤ أكتوبر ١٩٤١ ، المسمى « ميثاق
 العمل » « La charte du travail » ، التي صدر في فرنسا ، في ظل الاحتلال الألماني
 (إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٠١ - ٢٠٣) .

فقرة ٦٢ :

- (١) Comité d'entreprise
- (٢) Délégués du personnel
- (٣) Section syndicale
- (٤) Délégués syndicaux.

على تمثيل المصالح المهنية فيه ، والدفاع عن الحقوق النقابية داخله ، ولا صلة لهما باشتراك العملة في إدارته (٥) (٦) .

١ - لجنة المشروع : تقوم ، في كل مشروع ، أيا كان نوعه (٧) ،

(٥) أنظر ، في التمثيل النقابي في المشروع الذي استحدثه قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جروتل ، فقرات ٦١٥ و ٦٥٨ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ٤٨٤ وما بعدها ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرات ٥٣٥ وما بعدها ؛ چاڤيليه ، ص ١٢٢ وما بعدها ؛ سيناي SINAÏ ، إصمصال الحق النقابي في المشروعات ، دالوز سنة ١٩٦٩ ، فقه ، ص ٧٧ وما بعدها .

وإذا كانت مهمة مندوبي العمال ، وهي تمثيل همال المشروع لدى إدارته ، تقترب من مهمة المندوبين النقابيين ، التي هي ، أساسا ، تمثيل النقابة لدى إدارته ، فلأنهما ، مع هذا ، يختلفان في الطبيعة . فمهمة مندوب العملة هي إقتضاء احترام الأوضاع القائمة فيه ، ليطلبون *Réclamer* ، مثلا تنفيذ قواعد القانون في تنظيم العمل ، أو في حماية العملة من أخطاره ، ومهمة المندوبين النقابيين هي المطالبة *Revendication* بما تريد النقابة لياحة عن همال المشروع ، أو بما يريد هؤلاء العمال ، كالمطالبة مثلا بزيادة الأجور . فالفرق بين المهنتين هو الفرق بين المطالبة *Revendication* ومجرد الطلب *Réclamation* (أنظر كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٣٥ مكرر ، ولفنس فرنسي (جنائي) ٢٤ مايو سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٥٩٩ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER ، ومجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٤ - ٢ - ١٧٦٥١ ، وتعليق كاتالا CATALA)

(٦) أنظر ، في الاشتراك في الإدارة في القانون الفرنسي ، سويه SUET ، لجان المشروع ومندوبو العمال والمندوبون النقابيون ، الطبعة الثالثة ، (سنة ١٩٧٠) ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٧٣ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها ص ٤٦١ ، هامش ١ ؛ بران وجالان ، فقرات ٣ - ١٠١ وما بعدها ، وملحق ص ٢٣٤ وما بعدها ؛ بروشار ، فقرات ٥٢٠ وما بعدها ؛ رينير وسافاتييه ، ص ١٠٨ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ٤٤٦ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٦١٠ وما بعدها ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرات ٢٣٤ وما بعدها ؛ ج . ليون - كان ، فقرات ١٦٩ وما بعدها ؛ چاڤيليه ، ص ٣٧٩ وما بعدها ؛ وانظر عرضاً موجزاً ، ولكته واضح ، في ستورمتال STURMTHAL ، اشتراك العمال في الفرق والغرب (ترجمه من الأمريكية سلييه SELIER ، بمعاونة أوبري OBERT) ، ص ٥٤ وما بعدها .

(٧) ظلت المشروعات الزراعية خارجة من نطاق الأمر العالي الصادر في ٢٢ فبراير سنة ١٩٤٥ ، بإنشاء لجان المشروعات والقوانين المعدلة له ، إلى صدر قانون ٢١ ديسمبر سنة ١٩٧١ الذي فرض تكوين هذه اللجان فيها (جروتل ، فقرة ٦٢٢) . ولم يكن خضوع المشروعات العامة لهذا النظام وانسحاباً ، لعدم النص ، في الأمر العالي المشار إليه ، على خضوعها لأحكامه ، =

يستخدم ، عادة ، خمسين عاملاً على الأقل ، لجنة يتراوح عدد أعضائها ، حسب عدد العمال فيه ، بين ثلاثة وأحد عشر عضواً ، ينتخبهم ، لمدة سنتين ، عمال المشروع من بينهم ، بناء على ترشيح المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً^(٨) . فإذا كان المشروع يضم عدة منشآت ، تقوم لجنة في كل منشأة^(٩) لا يقل عدد عمالها ، عادة ، عن خمسين ، ولجنة مركزية للمشروع^(١٠) ، تتكون من أعضاء لجان المنشآت ، الذين ينتخبهم لها هؤلاء الأخيرون من بينهم . ويرأس اللجنة رئيس المشروع أو نائب عنه . ويجوز أن يحضر جلساتها ، دون أن يكون له صوت مملود عند اتخاذ القرارات ، نائب ، عن كل نقابة ممثلة للعمال في المشروع ، يكون من بين عمله .

وعلى رئيس المشروع دعوة اللجنة إلى الانعقاد مرة ، على الأقل ، في الشهر . ويجوز أن تتخذ ، بناء على طلب أغلبية أعضائها ، مرة أخرى ، في أثنائه . أما اللجنة المركزية للمشروع ، فيجب عليه دعوتها مرة ، على الأقل ، كل ستة شهور . وإذا أهفل رئيس المشروع دعوة اللجنة إلى الانعقاد ، قام بدعوتها ، وب الرئاسة الجلسة ، بدلاً منه ، مفتش العمل المختص ، بناء على طلب نصف عدد أعضائها على الأقل . وكما يلتزم رئيس المشروع بتسيير أعمال اللجنة ، يلتزم أعضاؤها بالمحافظة على سر

٥ إلى أن أصدر قانون ١٨ يونيو سنة ١٩٦٦ ، الذي أخرجها ، صراحة ، عن نطاقه (أوليه ، ص ٤٥٠ - ٤٥١) .

(٨) Les organisations syndicales les plus représentatives . والظرفي
تفصيلات الانتخاب ، هذا المراجع العامة المشار إليها سابقاً ، هامش ٢٠٦ زيبرلد ZIEBERLID ،
انتخابات أعضاء لجان المشروعات ، دافوز ١٩٥٩ فقه ، ص ٥٩ وما بعدها ؛ وفي تعريف
المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً والاختصاصات المقررة لها ، في القانون الفرنسي ، إيجلا بيدا
المساواة النقابية ، بران وجالان ، فقرات ٣ - ٣٤ وما بعدها ؛ جيروتل ، فقرات ٣١٨
وما بعدها ؛ أوليه ، ص ٣١٣ وما بعدها .

(٩) Comité d'établissement

(١٠) Comité central d'entreprise

المهنة بالنسبة لطرق الإنتاج ، وبكتمان المعلومات الخصوصية^(١١) التي يقدمها رئيس المشروع لهم .

واللجنة إختصاص مزدوج : في المسائل الإجتماعية ، وفي المسائل الفنية والإقتصادية ، وإن كان إختصاصها في الأولى أكثر أهمية منه في الثانية .

— وإختصاص اللجنة في النطاق الإجتماعي ، — الذي يحيط بكل مايتصل بالاحتياط ، وتبذل المعاونة ، ورغد ورفاهية حياة العملة ، وتثقيفهم وتعليمهم ، هم وعائلاتهم — ، قد يتعلق بالمسائل المهنية ، أو بإدارة المؤسسات الإجتماعية : فمن ناحية ، تتعاون اللجنة مع إدارة المشروع في تحسين الظروف الجماعية للعمل ، وحياة العمال ، داخله^(١٢) . ويؤخذ رأيها ، وجوباً ، في لائحة العمل ، وفي أوقات الأجازة السنوية^(١٣) ، وفي المسائل الخاصة بالتكوين ، أو التقدم ، المهني^(١٤) ، دون أن تنقيد به الإدارة^(١٥) . ومن ناحية أخرى ، تقوم اللجنة ، حسب الأحوال ، بمراقبة ، أو بالاشتراك في إدارة ، أو تستقل بإدارة ، المؤسسات الاجتماعية في المشروع^(١٦) ، — وهي تلك التي تقام فيه لفائدة عماله أو عائلاتهم^(١٧) — ، أيأ كانت طريقة تمويلها ، ولو كان رئيس المشروع ينفرد بتمويلها وحده ، ليتخلص العملة من أبوة صاحب العمل^(١٨) ،

(١١) Confidentielles .

(١٢) بران وجالان ، فقرة ٣-١٢٢ ؛ جروئل ، فقرة ٦٣٥ ؛ أوليه ، ص ٤٧٨ .

(١٣) وذلك إذا لم يكن هذا الوقت محمداً في اتفاق جماعي (بران وجالان ، المرجع السابق) .

(١٤) أوليه ، ص ٤٧٨ - ٤٧٩ .

(١٥) أنظر تفصيلات أدنى في سببه ، المرجع السابق ، فقرة ٣٩ و ٤٠ .

(١٦) *Les institutions sociales* ؛ أو *Les oeuvres sociales* وفقاً لمبادئ

المادة ل ٢/٤٣٢ من تقنين العمل الفرنسي ؛ وأنظر ، في إدارة اللجنة هذه المؤسسات :

بوسيه *POUSSIERE* ، لجان المشروع وإدارة المؤسسات الإجتماعية ، مجلة الأسبوع القانوني

١٩٤٦-١-٥٣٣ ؛ روست *ROUAST* ، لجان المشروع والمؤسسات ذات الشخصية

الاعتبارية ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٢ ، ص ٢٣٦ وما بعدها .

(١٧) أنظر تحليلاً أدنى في جروئل ، فقرة ٦٣٨ ..

(١٨) *Paternalisme patronal* .

التي يرى فيها عماله مظهراً للمنة عليهم ، ومن ثم خلدوا لكرامتهم ، ولولم يتخذ منها أداة للضغط عليهم (١٩) . ويقتصر دور اللجنة على المراقبة (٢٠) في مؤسسات معينة ، حددها القانون (٢١) ، - كجمعيات التعاون المتبادلة (٢٢) ، أو إنشاء المساكن ، كراكز التدريب المهني (٢٣) - ، بتمثيلها ، في مجلس الإدارة ، بعضوين ، هما ، في بعض المسائل ، حق الاعتراض على القرارات (٢٤) . وتشترك اللجنة في إدارة المؤسسات ذات الشخصية الاعتبارية ، - كالجمعيات التعاونية الاستهلاكية ، أو الجمعيات الرياضية - ، بشغل ممثلها لنصف عدد أعضاء مجلس الإدارة على الأقل (٢٥) . وتستقل اللجنة ، وحدها ، بإدارة المؤسسات غير ذات الشخصية الاعتبارية (٢٥) ، - كالمقاصف ، ومعسكرات الاصطياف ، والمكتبات - ، إما مباشرة ، وإما عن طريق لجنة خاصة تعيينها (٢٦) . ولا تقتصر سلطة اللجنة على إدارة المؤسسات ، في هذه الحدود ، بل إعراف لها القضاء الفرنسي ، في حدود الميزانية المقررة لها ، بالقررة على إنشاء مؤسسات غيرها ، أو أعمال إجتماعية أخرى ، رغم إعراض صاحب العمل ، مادامت تهدف إلى فائدة العملة ، الحاليين منهم ، أو السابقين ، أو عائلاتهم ، دون تمييز بينهم (٢٧) .

وللجنة ، أخيراً ، دور محدود في إدارة الخدمة الطبية (٢٨) ، - التي

(١٩) ريلير وسالتيه ، ص ١٢١ ؛ والنظر كذلك جروتل ، لفرة ١٦٣٦ ؛ وبران وجالان ، لفرة ٣ - ١٢٠ .

(٢٠) Contrôler la gestion

(٢١) بران وجالان ، لفرة ٣ - ١٢٠ .

(٢٢) Sociétés de secours mutuels

(٢٣) Centres d'apprentissage

(٢٤) Droit de veto

(٢٥) أوليه ، ص ٤٧٧ ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ جروتل ، لفرة ١٦٣٩ .

(٢٦) بران وجالان ، لفرة ٣ - ١٢٠ .

(٢٧) چاليليه ، ص ٣٨٨ وما بعدها ، والأحكام المشار إليها فيها .

(٢٨) Le service medical

يقصد بها توفير الوقاية الصحية للعمال في المشروع -، والخدعة الاجتماعية (٢٩) ،
- ومهمتها السهر على راحة العمال فيه - ، ولجنة الصحة والوقاية (٣٠) ، -
ودورها العمل على إحترام قواعد الأمن والوقاية من حوادث العمل - ،
التي فرض الشارع الفرنسي ، في حدود معينة ، توفيرها في المشروع (٣١) .
- أما في المسائل الفنية ، الاقتصادية ، والمالية ، التي يعتبر الإستثمار
بها نتيجة لحق الملكية على المشروع ، ومقابلا لتحمل المسؤولية عنه (٣٢) ،
فليس للجنة سوى دور إستشاري ، لا يتجاوز إبداء الرأي ، وقد يقتصر
على مجرد الإحاطة أو العلم (٣٣) ، وإن كان دورها يزداد أهمية في المشروعات
التي تتخذ شكل شركة المساهمة .

فتقوم اللجنة ، في المسائل الفنية ، بدراسة الاقتراحات ، التي يقدمها
العمال أو الإدارة ، لزيادة الإنتاج وتحسين قلرة المشروع عليه . ولها إقتراح
ماتراه مجدياً منها ، كتحسين طرق الانتاج ، أو تجديد الآلات ، أو تنظيم
وقاية العمال من أخطار العمل ، وكذلك إقتراح مكافآت لمن قدم ، من
العملة ، للمشروع ، معاونة مفيدة (٣٤) . وعلى رئيس المشروع أخذ رأى
اللجنة في المسائل المتعلقة بتنظيم ، وإدارة ، المشروع ، وسيره العام (٣٥) ،
وعلى الخصوص في كل أمر يمس حجم العملة ، أو فئاتهم ، أو فترة العمل ،
أو شروط الإستخدام ، وفي كل قرار يؤدي إلى تسريح جماعي للعمال ،
قبل إتخاذها ، ويبلغ آراءها ، أو رغباتها ، في هذا ، إلى مفتش العمل (٣٦) .

. Le service social (٢٩)

. Comité d'hygiène et de sécurité (٣٠)

(٣١) أنظر بران وجالان ، فترة ٣-١٢١ ؛ وفي هذه الخدمات واللجان ، دهران وفيتر ،
جزء ٢ ، فقرات ٣٠٧ وما بعدها ، و ٣١٢ وما بعدها ، و ٣٠٢ وما بعدها .
(٣٢) راجع سابقا ، فترة ٦١ ؛ وأنظر أيضا دهران وچوسو ، جزء أول ،
فترة ٤٠٠ .

. Droit à l'information (٣٣)

(٣٤) دهران وچوسو ، جزء أول ، فترة ٤٠٠ - ١ .

(٣٥) جروتل ، فترة ٦٤٥ .

(٣٦) أوليه ، ص ٤٧٨ - ٤٧٩ .

وعلى رئيس المشروع أن يقدم للجنة : أولاً ، تقريراً سنوياً عن نشاطه خلال السنة المنصرمة ، والمشروعات التي يزمع تنفيذها في السنة المقبلة ، على أن يتضمن تقريره النتائج الإجمالية للإنتاج ، والتصدير ، ورقم الإنتاج ، والأرباح ، - التي يجوز للجنة أن تبدى إقتراحات في شأن تخصيصها - ، وكذلك قدر الأجور ، وتطورها ، على وجه يوضح تطور متوسط الأجر ، في الساعة وفي الشهر من سنة إلى أخرى . ثانياً ، تقريراً فصلياً (٣٧) يتضمن بيانات عن مدى تنفيذ برامج الإنتاج ، وتطور الطلبات عليه ، وظروف الاستخدام ، وما يزمع إتخاذه لتحسين ، وتجديد ، وتطوير ، المهمات ، وطرائق العمل ، ويوضح الآثار التي تنتظر ، من هذا كله ، على ظروف العمل والاستخدام (٣٨) .

ويجب ، في شركات المساهمة ، أن تقدم إلى اللجنة كل الوثائق التي يتعين تقديمها للجمعية العمومية للمساهمين ، وقبل تقديمها إليها ، وعلى الخصوص حساب الأرباح والخسائر ، الميزانية السنوية ، وتقرير مراقبي الحسابات . ويجوز للجنة ، في سبيل دراسة هذه الوثائق ، إستدعاء مراقبي الحسابات (٣٩) ، والاستعانة بمخبر محاسب (٤٠) ، - يدفع له المشروع أجره - ، يكون له الاطلاع على الدفاتر التجارية للشركة . وتستطيع اللجنة أن تبدى ملاحظاتها على هذه الوثائق إلى الجمعية العمومية ، وتوصل ، بهذا ، رأياً إلى السلطة العليا في الشركة . وتنبئ اللجنة هنا إثنين من أعضائها ، أحدهما عن الهياكل ورؤساء العمال (٤١) ، والآخر عن المستخدمين والعمال ، لحضور اجتماعات مجلس الإدارة ، دون أن يكون لهما صوت في مدلولاته (٤٢) .

Rapport trimestriel (٣٧)

(٣٨) أوليه ، ص ٤٧٩ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ - ١٢٣ / ٣ ، وعلى الخصوص ص ٥٦٦ ،

المرجع السابق ، فقرات ٥٣ وما بعدها .

(٣٩) Les commissaires aux comptes .

(٤٠) Expert-comptable .

(٤١) راجع ، في تعريف الهياكل ، سابقاً ، فقرة ٢٢ .

(٤٢) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٠١ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ - ١٢٤ ؛

ص ٥٦٦ ، المرجع السابق ، فقرات ١١٣ وما بعدها .

٢٠ — مندوبو العملة : يكون للعملة مندوبون ، لتبثيلهم ، في كل منشأة (٤٣) ،
أيما كان نوعها ، يستخدم فيها ، عادة ، عشرة عمال على الأقل ، ويتناسب
عددهم مع عدد العمال فيها (٤٤) . وينتخبهم العمال ، سنوياً ، وفقاً لقواعد
إنتخاب أعضاء لجنة المشروع (٤٥) . ومهمتهم الرئيسية هي تقديم مطالب العملة
لرئيس المنشأة ، سواء كانت فردية ، تخص أحدهم ، أو جماعية ، تتعلق
بمجموعهم أو بفريق منهم ، وإن كان وجودهم لا يرفع عن العامل حقه في
التقدم ، مباشرة ، بشكواه إلى رئيسه (٤٦) . وتضاف ، إلى هذه المهمة
الرئيسية ، مهمات أخرى : لم إبلاغ مفتش العمل بكل الشكاوى ، أو
الملاحظات ، المتعلقة بتنظيم العمل ، والمخالفات التي تقع لقوانين ، أو لوائح ،
العمل (٤٧) ، ويجوز لهم ، تبعاً لهذا ، إجراء التحريات اللازمة للكشف عن
المخالفات التي يكون عليهم الإبلاغ عنها (٤٨) . ويعتبرون همزة الوصل بين لجنة
المشروع والعملة (٤٩) . فلهم إبلاغها بالملاحظات ، أو الإقتراحات ، التي
يبدونها ، أو يقدمها ، العملة في كل المسائل التي تدخل في اختصاصها . وعهد
إليهم ، إذا لم توجد لجنة المشروع ، ببعض اختصاصاتها ، كدراسة إقتراحات
العملة في المسائل الفنية ، وإبلاغ رئيس المشروع بالإقتراحات الهادفة إلى تحسين
الإنتاج ، أو المتعلقة بالتنظيم العام للمشروع ، والإشتراك معه في إدارة
المؤسسات الإجتماعية فيه (٥٠) . فمندوبو العملة ، في جملة القول ، سفراء

(٤٣) وإذا تمددت المنشآت للمشروع ، يكون للعملة مندوبون في كل منشأة تستخدم ،
عادة ، عشرة عمال على الأقل .

(٤٤) أنظر أوليه ، ص ٤٨٦ ؛ جروتل ، فقرة ٦٢٣ ، وبران وجالان ، فقرة ٣-١٣٤ .

(٤٥) أنظر جروتل ، فقرات ٦١٦ وما بعدها ؛ وبران ، فقرات ٣-١٣٥ وما بعدها .

(٤٦) برن وجالان ، فقرة ٣-١٤٣ ج . ولكن لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم
العمال ، إتفاقات ، على تقديم طلباته من غير طريقهم (نقض فرنس ٣ يوليو سنة ١٩٦٨ ،
دالوز ١٩٦٩ ، ص ٥٩٧ ، وتعليق فردييه VERDIER ؛ جروتل ، فقرة ٤٧٧) .

(٤٧) أوليه ، ص ٤٧٠ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣-١٤٤ .

(٤٨) كاميرلاتك وج . ليون - كلان ، فقرة ٣٨٦ .

(٤٩) جروتل ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، فقرة ٣-١٤٥ .

(٥٠) ريفيرو وسالتييه ، ص ١١٧-١١٨ ؛ بروشار ، فقرة ٣٥٤ ؛ وانظر ، في
تفصيلات مهمة مندوبو العملة : سبييه ، المرجع السابق ، فقرات ٢٧٣ وما بعدها ؛ بران وجالان ،
فقرات ٣-١٤٤ وما بعدها .

للعلة لدى رئيس المشروع ، من ناحية ، ومساعدون لمفتش العمل ، من ناحية أخرى ، ومعاونون للجنة المشروع . حال وجودها ، أخيراً (٥١) . وعلى رئيس المنشأة أن يستقبل المندوبين مرة ، على الأقل ، في الشهر ، أو ، في حالة الاستعجال ، بناء على طلبهم (٥٢) ، لأن إجتماعاتهم المتقاربة ضرورية لقيام روح التعاون بين الإدارة ومندوبي العلة (٥٣) . ويجوز أن يصحب هؤلاء الأخيرين ، في الاجتماع ، ممثل لنقابة مهنتهم (٥٤) .

وقد أُلزم رئيس المشروع ، أو المنشأة ، حسب الأحوال ، بتهيئة المكان الملائم لإجتماع لجنة المشروع ، أو مندوبي العلة (٥٥) ، وإعطائهم الوقت الضروري لأداء واجباتهم (٥٦) . وتعتبر إعاقتهم عن تأديتها جرعة يعاقب عليها جنائياً (٥٧) . وأحيط أعضاء اللجنة ، ومندوبي العلة ، بحماية فعالة من الفصل ، ضماناً لاستقلالهم في تأدية مهامهم (٥٨) .

لكننى الشارع القرنسى ، على هذا النحو ، بتقرير حق العلة في إبداء الرأى ، وفي الإحاطة بالعلم ، بسير المشروع ومدى تحقيق غايته . ولم يعترف لهم بحق الاشتراك في الإدارة ، الذى لا يقوم إلا بتقرير سلطة فعلية لهم في الإدارة ، وفي اتخاذ القرارات في المسائل الاقتصادية (٥٩) . ولذلك ، لم تر الأوساط النقابية المعتدلة ، في نظام لجنة المشروع ، سوى مجرد خطوة خجلة ، نحو المساهمة في الإدارة . أما الأوساط النقابية الأكثر تطرفاً فاعتبرته نظاماً خدعاً ، يؤهم العمال باشتراكهم في إدارة المشروع ، حين أنه لم يسمح لهم إلا بالمناقشات العامة في المسائل المتعلقة بسيره (٦٠) .

(٥١) بران وجالان ، ص ٨٤٦ وما بعدها .

(٥٢) أنظر تفصيلات ذلك في ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٤١٧ .

(٥٣) جروتل ، فقرتا ٦٥٢ و ٦٥٣ .

(٥٤) بران وجالان ، فقرتا ١١٣ - ٣ و ١٤١ .

(٥٥) بروشار ، فقرتا ٢٥٩ و ٢٦٩ ؛ جروتل ، فقرتا ٦٥٤ و ٦٥٥ ؛ وبران

وجالان ، فقرتا ١٢٨ - ٣ و ١٤٢ - ب .

(٥٦) أنظر ، في تفصيلات هذه الحماية ، أوليه ، ص ٤٥٥ وما بعدها ؛ سيه ، المرجع

السابق ، فقرات ٥٠٠ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٦٦٦ وما بعدها ؛ بران وجالان ،

فقرات ٣ - ١١٣ وما بعدها ، و ٣ - ١٤٢ وما بعدها ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ،

فقرات ٣٩٢ وما بعدها ، و فقرة ٤١٥ .

(٥٧) بران وجالان ، فقرة ٣ - ١٣١ .

وكانت المؤسسات الاجتماعية هي النطاق الذي حققت لجنة المشروع نجاحاً ملموساً فيه^(٥٨). وكذلك في المسائل الفنية والمهنية ، التي تتفق ، في نطاقها ، مصلحة عمال المشروع مع مصلحة رئيسه ، أصابت اللجنة نجاحاً يذكر ، وإستطاع العمال تقديم إقتراحات مفيدة ، أوحى بها إليهم تجاربهم اليومية في أعمالهم ، وساهموا ، على الخصوص ، في تقديم وسائل الوقاية من أخطار العمل ، وحماية صحة العمال في أثناء تأديته^(٥٩). أما في النطاق الاقتصادي ، فكان دور لجنة المشروع أقل أهمية ، ليس لعدم دراية العمال ، في العادة ، بالمسائل الاقتصادية أو المالية فقط ، أو لخشية أصحاب الأعمال على أسرارهم التجارية فحسب ، ولكن ، وعلى الخصوص ، لحذر هؤلاء الأخيرين إزاء تدخل العملة في تلك المسائل ، التي يحملون ، وحدهم ، عبء المسؤولية عنها ، وتعتمد بعضهم ، بوسائل مختلفة ، إقصاء اللجنة عنها^(٦٠). أما نظام مندوبي العملة ، فقد أسفر عن فوائد محققة . فهم طريق يصل العمالة بالإدارة . وتؤدي مهمتهم ، في إبلاغ المطالب ، إلى تجنب المنازعات بالعمل على تسويتها منذ البداية ، وتساهم في منع تحكم صاحب العمل ، وفرض أبوته على عماله . كما تؤدي ، في الرقابة على تطبيق تشريعات العمل ، إلى إحاطة العمال بعلومهم بالحقوق التي قررتها تلك التشريعات لهم ، على نحو يقوى ، لديهم ، الشعور بحقوقهم ، وبحلود سلطة رئيس المشروع عليهم ، من ناحية ، ويدفع هذا الأخير إلى الحرص على تطبيق تشريعات العمل عليهم ، تجنباً للعقوبات التي تفرضها ، وتوقياً للمنازعات مع العملة^(٦١) ، من ناحية أخرى .

٦٣ - تطبيق : إشترائك العملة في الإدارة في ألمانيا الغربية : كانت ألمانيا مهد المحاولات المادفة إلى إقامة تعاون في إدارة المشروع ، على قدم

(٥٨) سترمهال ، المرجع السابق ، ص ٧٢ - ٧٥ .

(٥٩) بران وجالان ، فقرة ٣-١٣١ / ب .

(٦٠) أنظر سترمهال ، المرجع السابق ، ص ٧٥-٧٩ ؛ وبران وجالان ، المرجع

السابق ، فقرة ٣ - ١٣١ / ج .

(٦١) أوليه ، ص ٤٧٠ - ٤٧١ .

المساواة ، بين رئيسه وعلمته (١) ، كما كانت منشأ فكرة الضمان الإجتماعى ، بقوانين بسمارك الشهيرة (٢) ، التى أقامت لعمال الناعة . فى أخريات القرن الماضى ، نظم التأمينات الاجتماعية (٣) . فتوجد جذور بعيدة (٤) للقوانين الحديثة ، التى تنظم ، فى ألمانيا الغربية ، إشترك العمال فى الإدارة ، وهى قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، المسمى « قانون إقتسام الإدارة فى صناعات الفحم والحديد والصلب » (٥) ، الذى عدله قانون ٤ مايو سنة ١٩٧٦ بزيادة لحقوق العمال (٦) ، وقانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، المسمى « قانون انتظميم المستوى للمنشأة » (٧) ، الذى حل محله قانون ١٩ يناير

قصة ٦٣ :

(١) أنظر : إرلان **HERLIN** ، التجارب الألمانية للإشترك فى الإدارة ، المرجع السابق ؛ نيردى **NIPPERDEY** ، القانون الألمانى لتنظيم المستوى المنشأة ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٢ ، ص ٧٨ وما بعدها ؛ ستورثال **STURMTHAL** ، الإشترك العمال فى الشرق وفى الغرب ، المرجع السابق ، ص ٩٣ وما بعدها ؛ ج . تيسارى **G. TESSARI** وب . كرزجاك **B. KRZAK** ، الإشترك فى الإدارة فى ألمانيا ، مجلة الفصلية لقانون التجارى ، سنة ١٩٦٨ ، ص ٩٩٩ وما بعدها ؛ كوان **COING** ، اشترك العمال فى إدارة المشروعات طبقاً للتشريع الألمانى ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٧١ ، ص ٣٠ وما بعدها ؛ لوترينجر **LUTRIGER** ، إصلاح الدستور الإجتماعى لمشروع الألمانى ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٧٣ ، ص ٦٩ وما بعدها ؛ جورآن **GOREAN** ، بمناسبة القانون الجديد الألمانى الغربى بإصلاح دستور المشروع ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٧٣ ، ص ٤٢٠ وما بعدها .

(٢) قانون ١٥ يونيو سنة ١٨٨٣ (التأمين من المرض) ، قانون ٦ يوليو سنة ١٨٨٤ (التأمين من إصابات العمل) ، وقانون ٢٢ يونيو سنة ١٨٨٩ (تأمين السج والشيخوخة) .
(٣) أنظر ديران **DURAND** ، السياسة المعاصرة لضمان الإجتماعى ، فقرات ٢٣ وما بعدها ؛ وعمل الخصوص فقرة ٢٤ .

(٤) إرلان ، المرجع السابق .

(٥) **Loi sur la co-gestion dans les industries du charbon, du fer, et de l'acier**

(٦) ومع هذا القانون الأخير فى حقوق العمال ، وغير فى طريق إنتخاب ممثل العمال . ومع ذلك لن نعرض له ، فى هذا البحث ، لعدم استطاعتنا الحصول على ترجمة فرنسية ، أو انجليزية ، لنصومه ، ليقصر البحث على قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ .

(٧) **Loi sur l'organisation constitutionnelle de l'établissement**

سنة ١٩٧٢ ، موسعاً سلطة العملة في الإدارة عما كانت عليه في القانون الذي سبقه . وهذه هي القوانين التي أقامت « ديموقراطية » حقيقية ، في النطاق الإقتصادي ، بإشراك العمال في إدارة المشروعات ، أو المنشآت ، التي يعملون فيها ^(٨) . وأريد بها تأكيد الفصل بين إدارة المشروع وملكيته ، وإعطاء الأولوية للإدارة على الملكية ، بحيث تنفي المصلحة الخاصة للمالك المشروع أمام مقتضيات ، أو ضرورات ، الحياة في الجماعة التي يمثلها المشروع أو المنشأة ^(٩) ، على نحو لا تكون معه أرباح المشروع وحدها هي غايته النهائية ، بل يضاف إليها مصالح مجموع عماله ^(١٠) . إنما لا تقوم هذه القوانين على فكرة التعارض بين مصلحة رئيس المشروع ومصالح مجموع عملته ، ولم يقصد الشارع الألماني أن يوفر ، بهما ، تمثيلاً لمصالح العمال في مواجهة صاحب العمل ، — كشأن مجالس المنشآت التي قامت في ظل جمهورية فايمار ، عقب الحرب العالمية الأولى ، أو التي أنشئت بمقتضى القوانين التي صدرت في أعقاب الحرب العالمية الأخيرة — ، بل قصد بها ، كما نص ، صراحة ، في قانون ١٩٥٢ ، تهئية العمل ، بكل ثقة ، بين أصحاب الأعمال وتلك المجالس ، لتحقيق الخير للمشروع ، وعمله ، مع الاهتمام بمصاحبة المجتمع بأسره ^(١١) ، بل قُدم ، في قانون سنة ١٩٧٢ ، خير العملة على خير المشروع ، وحذفت الإشارة إلى « الخير العام » لما تضمنته من تذكير بالقوانين النازية ^(١٢) . وتحقيقاً لهذه الأفكار ، ألزم صاحب العمل ، وممثل العملة ، في قانون سنة ١٩٥٢ ، وبعده في قانون ١٩٧٢ ، بالامتناع عن كل ما من شأنه تهديد العمل ، والسلام الاجتماعي ، في المنشأة ، ولا يجوز لأيهما أن يلجأ إلى

(٨) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٥٧ .

(٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٨ .

(١٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(١١) مادة ٤٩ / ١ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ وانظر إرلان ، المرجع السابق ،

ص ٦٠ .

(١٢) مادة ٧٤ قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ؛ وانظر لوتر نجر ، المقال المشار إليه ،

ص ٧٩ .

وسائل الكفاح الاجتماعى (١٣) ضد الآخر ، كالإضراب من جانب العمال ، أو الإغلاق من جانب أصحاب الأعمال (١٤) ، ويجب عليهما بحث المسائل المتنازع فيها مع الإرادة الجازمة للاتفاق (١٥) .

ويتولى إدارة شركة المساهمة ، فى ألمانيا الغربية ، هيتان (١٦) : مجلس المراقبة (١٧) ، و « الإدارة » (١٨) . ويتراوح عدد أعضاء مجلس المراقبة ، حسب أهمية رأس مال الشركة ، بين سبعة أعضاء وخمسة عشر عضواً ، وإن كان يتعين ، بعد قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، أن يقبل عددهم القسمة على ثلاثة (١٩) . وتنتخب الجمعية العمومية للمساهمين أعضاء مجلس المراقبة (٢٠) ، ومهمته الرئيسية هى مراقبة كيفية إدارة انشركة وطرائق سير العمل بها . أما « الإدارة » فهى لجنة تتكون من عدة مديرين ، يعينهم مجلس المراقبة ، لمدة أقصاها خمس سنوات ، وله أن يعزله لأسباب جدية (٢١) ، كإخلال جسيم بواجباتهم ، ولكل منهم مهمة معينة (٢١) ، وليس حتى أن يكون لهم رئيس (٢٢) . وتقوم « الإدارة » ، على مسئوليتها ، بإدارة الشركة (٢٢) ، وهى النائب عنها (٢٣) .

ويشارك العملة فى الإدارة بتمثيلهم فى مجلس المراقبة ، وكذلك فى « الإدارة » ، وإن كان مدى هذا التمثيل يختلف فى قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١

• Mesures de lutte sociale (١٣)

(١٤) لوترينجر ، المقال المشار إليه ، ص ٨٠ .

(١٥) مادة ٧٤ قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ .

(١٦) قانون ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ (أنظر إرلان ، ملحق ٢ ، ص ١٩٨ ومابعدها) ،

وأنظر آمل ولا جارد ، موسوعة القانون التجارى ، المرجع السابق ، جزء أول ، فقرة ٦٦٦ .

(١٧) Le conseil de surveillance أو ، بالألمانية Aufsichtsrat ،

(١٨) La direction أو ، بالألمانية Vorstand ،

(١٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٧٢ - ٧٣ .

(٢٠) آمل ولا جارد ، المرجع السابق . ولينفى فئات المساهمين أن تعين أعضاء ،

ينتمون بالأعضاء المفوضين Membros delegués على ألا يزيد عددهم على ثلث أعضاء

المجلس (إرلان ، المرجع السابق ، ص ٧٢) .

(٢١) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٧٢ .

(٢٢) آمل ولا جارد ، المرجع السابق .

(٢٣) إرلان ، المرجع السابق .

عنه في قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، وبعده قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ .
فيزداد عدد ممثليهم ، ويتسع دورهم في الإدارة ، في القانون الأول ، الذي
ينحصر نطاق تطبيقه في حدود ضيقة ، عنه في القانون الأخير ، الذي تخضع
له كافة المنشآت التي تتوفر فيها شروط معينة (٢٤) .

أولاً : قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ : يقتصر هذا القانون على المشروعات
التي تعمل ، بصفة رئيسية ، في إستخراج ، أو تصنيع ، الفحم والحديد ،
بأنواعها المختلفة ، متخذة شكل شركة المساهمة ، أو شركة ذات المسؤولية
المحدودة ، أو نقابة مكونة طبقاً لقانون المناجم وتتمتع بالشخصية الاعتبارية ،
ولا يقل عدد عمالها ، عادة ، عن ألف عامل (٢٥) .

— **مجلس المراقبة :** يقسم عملة المشروع عضوية مجلس المراقبة ، مع
المساهمين في الشركة ، وفقاً لنظام دقيق (٢٦) ، بحيث يكون للممثل العمال

(٢٤) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٩٤ .

(٢٥) أنظر ، في تفصيلات ذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ٧٧ وما بعدها .

(٢٦) يشكل مجلس المراقبة ، وفقاً لهذا القانون ، من ١١ عضواً على الأكثر ، في الشركات
التي يقل رأس مالها عن ٢٠ مليون مارك ، ويرتفع هذا العدد إلى ١٥ عضواً في الشركات التي يبلغ
رأس مالها ٢٠ مليون مارك ، وإلى ٢١ عضواً في الشركات التي يبلغ رأس مالها ٥٠ مليون مارك .
فإذا كان المجلس يضم ١١ عضواً ، شكل على الوجه الآتي : خمسة أعضاء يمثلون رأس المال ،
يتمين المساهمون ، أو الشركاء ، أربعة منهم ، وفقاً لقواعد قانون الشركات ، وتلتصقهم الهيئة
المتخصصة ، وفقاً له ، بانتخاب أعضاء مجلس المراقبة ، وهي في شركة المساهمة ، الجمعية العمومية ،
ويتبين أن يكون الخامس ، الذي ينتمى بالعضو المكمل *Membre Supplémentaire* ،
شخصية مستقلة ، تتوفر فيها ، كاستري ، شروط معينة ، رغم أن ذات الهيئة هي التي تنتخبه .
وخمسة أعضاء يمثلون العملة ، الذين ينتخبون أربعة منهم ، ترشح اثنين منهم ، هيئة الناخبين
l'organisme électoral ، نقابة العمال ، بعد المداولة مع النقابة الممثلة في المشروع ، ومع
مجلس المنشأة ، ويرشح عضواً يمثل المستثمرين في مجلس المنشأة ، داخل المشروع ، وعضواً آخر
مثالو المال في هذا المجلس . ويجب عرض إسمي المرشحين الآخرين ، خلال أسبوعين ، إلى
المرাকز الانتخابية التي تنبهما النقابات الممثلة في المشروع ، أو المشروعات ، التابعة للشركة ، ويجوز
لكل مركز نقابي ، خلال أسبوعين من تسلمه الإسمين ، أن يترشح حل الترشيح ، إذا وجدت لديه
أسباب تدعو إلى ذلك بأن المرشح لا تتوفر فيه الضمانات المطلوبة التي تسمح بالاعتقاد بأنه سيقوم بأعباء
المسؤولية في مجال المراقبة بما يحقق مصلحة الشركة والاقتصاد الوطني في مجموعه ، فإذا رفض مجلس
المراقبة اعتراضه ، تبين الاحتكام إلى وزير العمل الذي يفصل فيه بقرار نهائي . والخامس عضو مكمل
ترشحه ، هيئة الناخبين كذلك ، نقابة العمال ، بعد المداولة مع النقابة الممثلة في المشروع ومع مجلس —

عدد فيه مساو لعدد ممثلي رأس المال ، يضاف إليهم عضو مستقل ، أو محاميد ، يقوم بدور المرجع ، أو المحكم الثالث^(٢٧) ، الذى يرجع ، عند تعارض المصالح ، رأى أحد الفريقين على الآخر^(٢٨) . وجميع أعضاء المجلس ، ممثلون لرأس المال أو ممثلون للعمال ، يتساوون ، تماماً ، فى الحقوق والواجبات ، وفقاً لقانون الشركات . لكل منهم أن يحضر الجلسات ، ويشترك فى المداولات ، ويطلب من « الإدارة » معلومات عن سير المشروع . وعلى كل منهم العمل على مافيه مصلحة المشروع ، والحفاظة على أسرارهِ ، وعدم الالتزام تجاه المساهمين أو إزاء العملة^(٢٩) . ويجب أن يمثل الفريقان فى اللجان ، التى يشكلها مجلس المراقبة من بين أعضائه ، طبقاً لقانون الشركات ، ليعهد إليها باختصاصات معينة دون أن يكون لها سلطة اتخاذ القرارات ، بحيث لا يتبوز أن تشكل إحدى هذه اللجان من ممثلي العمال ، أو

المشتاة ؛ ويجب أن يكون ، هو الآخر ، شخصية مستقلة . وإذا كان العضو المكل لا بد أن يمثل إلى الفريق الذى إختاره ، فإنه يتعين ، مع هذا ، أن يكون أجنبياً عن المشروع ، لا ماعلا ولا صاحب عمل فيه ، وليست له مصلحة إقتصادية عامة فيه ، كما يجب ألا يكون ممثلاً لنقابة عمال ، أو جمعية لأصحاب الأعمال ، ولا مستخدماً فيها ، أو مديراً لأعمال أهما ، ولأن يكون ، خلال السنة السابقة على الانتخاب ، عضواً فى مجلس المراقبة ممثلاً للمساهمين أو الشركاء . أما العضو الحادى عشر فيختار باتفاق الطرفين ، ووضع القانون ، فى حالة عدم الاتفاق ، إجراءات مفعلة لاختياره (أنظر ، للمادة ٨ من قانون ٢١ مايو سنة ١٩٥١ ، فى إعلان ، المرجع السابق ، ملحق ٣ ، ص ٢٠٧ ، وفى ذلك كله ص ٩٥ وما بعدها) . والغالب أن يمين هذا العضو رئيساً للمجلس (إعلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٢) . ويبقى يجوز للجمعية العمومية للشركة ، بأغلبية الثلاثة أرباع ، أن تنزل على المساهمين فى المجلس ، فإن عزل ممثل العمال يجب أن يكون بقرار منها ، تتوفر فيه هذه الأغلبية ، بناء على اقتراح الجهة التى رشحت (مادة ٢/١١ من القانون المشار إليه ، ومادة ٢/٨٧ من قانون شركات المساهمة) . أما العضو الحادى عشر كما اشتهرت تسميته (إعلان ، المرجع السابق ، ص ٩٥) ، فلا يمكن عزله إلا بحكم تصدره ، لأسباب هامة « Motifs importants » بحكمة العمل ، بناء على طلب ثلاثة على الأقل من أعضاء المجلس (مادة ٣/١١ المشار إليها ، وأنظر فى ذلك إعلان ، المرجع السابق ، ص ٩٤ وما بعدها) .

. Surarbitre (٢٧)

(٢٨) إعلان ، المرجع السابق ، ص ٩٥ .

(٢٩) إعلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٣ - ١٣٤ .

ممثلى رأس المال ، وحلهم (٣٠) .

ولما كان مجلس المراقبة ، كما أشرنا ، يهيمن على « الإدارة » ، - وهى اللجنة التى تتولى إدارة الشركة - ، ويراقب عملها ، ويعين أعضائها ويعزلهم ، فإنه يينلو واضحاً أن دور العملة ، فى إدارة المشروع ، مساو لدور رأس المال ، ويكون الشارع الألمانى قد حقق للعملة ، فى نطاق قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، « حقاً حقيقياً فى إقتسام اقرار » (٣١) ، أو ، فى عبارة أخرى ، حق إقتسام سلطة الإدارة .

- الإدارة : أما الإدارة ، فيمثل العمدة فيها عضو ، يطلق عليه « مدير العمل » (٣٢) ، يعينه ، كبقية أعضائها ، مجلس المراقبة ، الذى لا يمكنه ، مع هذا ، تعيينه على خلاف رأى أغلبية ممثلى العملة فيه ، حتى لا يفرض ، على العمال ، نائب عنهم ضد إرادتهم (٣٣) . ولم يستلزم القانون ، فى مدير العمل ، شروطاً خاصة . ويعين فيه ، عادة ، ذو الدراية بعلاقات العمل (٣٣) . ويتفق ، فى وضعه القانونى ، مع بقية أعضاء « الإدارة » ، وإن كان ، على خلافهم ، لا يجوز لمجلس المراقبة عزله إلا بالطريقة التى حددت لتعيينه ، فيجب ، لحصوله ، موافقة أغلبية ممثلى العملة فيه (٣٤) . ولا يعتبر مدير العمل مجرد امتداد للنقابة داخل المشروع ، ولا مجرد منسوب من عماله (٣٤) . فيجب عليه العمل لمصلحة المشروع والجماعة التى تكونه ، مع بقية زملائه فى « الإدارة » ، الذين يحتفظون بأطيب العلاقات معه فى أثناء تأدية كل منهم لمهمته الخاصة (٣٤) . وكثيراً ما تعهد إليه لوائح الشركة ، كإى عضو آخر فى « الإدارة » ، بسلطات معينة تتعلق بمهمته ، أو يعين نائباً عن « الإدارة » (٣٤) . ومدير العمل ، - فضلاً عن إختصاصاته العامة باعتباره عضواً فى « الإدارة » - ، دوره الخاص فى المسائل الاجتماعية ، التى يعبر عنها ، فى

(٣٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٢ .

(٣١) «Un droit véritable de co-décision» ؛ أنظر إرلان ، المرجع السابق ،

ص ١٥٩ .

(٣٢) Le directeur du travail (٣٢)

(٣٣) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ .

(٣٤) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٤ .

القانون الانجليزي ، « علاقات العمل » (٢٥) ، كسياسة الأجور ، وتنظيم العمل ، وحماية العمال من أخطاره ، وزيادة الإنتاج ، وتسريح العمال ، وتنظيم دور الحضانة لأطفالهم ، والترفيه عنهم (٢٦) . وهو أقدر الأعضاء على مفاوضة العملة حال تقدمهم بمطالب تتعلق بالأجور ، أو بظروف العمل ، ويسود ، بفضل تدخله في هذه الخلافات ، السلام الإجتماعي بين العمل ورأس المال في المشروع (٢٧) . ومع ذلك ، تخشى أوساط العمل ، أحياناً ، تراخيه في المحافظة على مصالح العملة ، ولا تبادر إلى التسليم له بالسلطات الضرورية للبحث عن المصلحة الجماعية التي يساهم في تحقيقها ، نتيجة شكوكهم ، حياله ، في خيائته لطيفته ، نظراً لضخامة أجره ، وهي شكوك ليس لها ، على مايلسو ، ما يبررها (٢٨) :

ويخضع مدير العمل ، - سواء في ممارسة اختصاصاته العامة باعتباره عضواً في « الإدارة » ، أو ، في القيام بأعباء مهمته الخاصة باعتباره مديراً للعمل - ، للمسئولية التي يخضع لها بقية زملائه في « الإدارة » (٢٩) .

ثانياً : قانون التنظيم الدستوري للمنشأة : ولعل الأدق نعته بقانون التكوين الاجتماعي للمنشأة (٤٠) ، ويقصد به ، كما قلنا ، قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، الذي استبدل به قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ . وبينما ينطبق قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، كما قلنا ، على المشروع ، ويحصر نطاقه في إستغلالات الفحم والحديد ، فإن قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، وبعبارة قانون

« Labour relations » (٣٥)

(٣٦) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٦٠ .

(٣٧) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ .

(٣٨) يتقاضى مدير العمل أجراً شهرياً يتراوح بين ثلاثة آلاف إلى أربعة آلاف مارك ، وهو مبلغ كبير . ومع ذلك ، يبدو أن جزءاً هاماً من هذا المبلغ يذهب إلى النقابة لتوفير نفقات تعليم من يهد إليهم ، مستقبلاً ، بالوظائف الكثيرة فيها ، ويستوى ، في هذا ، مدير العمل مع ممثل العملة في مجلس المراقبة (إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٦) .

(٣٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ .

(٤٠) La constitution sociale de l'entreprise ، لوترنجر ، للمقال المشار إليه .

١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، ينطبق ، على الخصوص ، على المنشأة (٤١) . ذلك أنه ، لما كان قد فرض إدخال ممثلين للعملة في مجالس المراقبة في الشركة ، ليشتركوا في إدارة المشروع ، فإن جوهر التنظيم ، الذي جاء به ، يرد على المنشأة ، أو المنشآت التي تكونه (٤٢) ، دون تحديد في إستغلال ، أو إستغلالات ، معينة (٤٣) . فيخضع لقانون كل منشأة يعمل بها ، على النوام ، خمسة عمال على الأقل (٤٤) ، ويرتفع عددهم إلى عشرة في الاستغلالات الزراعية أو المتعلقة بالغابات (٤٥) ، كما تخضع له شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسم ، وإن كان لا ينطبق على الشركات العائلية (٤٥) ، التي تتخذ شكل شركة المساهمة ، إلا إذا بلغ عدد عمالها ، على الأقل ، خمسمائة عامل (٤٦) .

ويتحقق اشتراك العملة في الإدارة ، في نطاق المنشأة ، عن طريق مجلس المنشأة (أ) ، والجمعية العمومية للمنشأة (ب) ، وفي نطاق المشروع ، عن طريق اللجنة الاقتصادية (ج) ، وكذلك ، إذا كان يضم عدة منشآت ، عن

(٤١) إرلان ، المرجع المشار إليه ، ص ٦٣ - ٦٤ و ٨٠ . يميز القانون الألماني ، في وضوح ، بين الوحدة الاقتصادية للإنتاج ، *Unternehmen* ، وهي ، بالعربية ، المشروع ، وبالفرنسية *Enterprise* ، والوحدة الفنية للإنتاج ، *Betrieb* ، وهي ، بالعربية ، المنشأة ، وبالفرنسية *Etablissement* . وينطبق قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ على المنشأة . وعلى هذا الأساس قامت دراسة إرلان في رسالته المشار إليها . ومع ذلك ، ذهب البعض ، حديثاً ، إلى القول بأن *Betrieb* تقابل ، بالفرنسية ، المشروع *Entreprise* ، فيما يتعلق بقانون العمل (تولنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٠ ، هامش ١) .

(٤٢) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٤٣) حل أن يكون ثلاثة منهم على الأقل صالحين ، قانوناً ، لتمثيل المالية في الإدارة (إرلان ، المرجع السابق ، ص ٨١) .

(٤٤) إرلان ، المرجع السابق .

(٤٥) *Sociétés familiales* ، وهي شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسم ، التي يملك جميع أسهمها فرد واحد أو أقارب أو أصحاب للدرجة معينة (مادة ٦٧٦/٦ قانون سنة ١٩٥٢ ، التي أسالت ، لتعديد صلة القرابة ، حل المادة ٢/١٠ إلى ٥ من قانون ١٦ أكتوبر سنة ١٩٣٤ المتعلق بالضرائب (أنظر هذه النصوص في إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٣٢ و ٨٥) .

(٤٦) أخرج ، مع ذلك ، عن نطاق القانون ، مشروعات النقل البحري والجوي ، وإن كانت المنشآت البرية لهذه المشروعات تخضع له (إرلان ، المرجع السابق ، ص ٨٦) .

طريق المجلس العمومي للمنشأة (د) . ويشترك العملة ، فضلاً عن هذا كله ، في إدارة المشروع ، كما أشرنا ، يتمثلهم في مجلس المراقبة للشركة (هـ) . وأخيراً ، إعراف ، في قانون سنة ١٩٧٢ ، للعامل بحقوق فردية لم يعترف له بها قانون سنة ١٩٥٢ (و) (٤٧) .

أ - مجلس المنشأة (٤٨) : يتكون مجلس المنشأة من ممثلين عن العملة ، ينتخبونهم ، لمدة عامين ، ويترأش عددهم ، حسب عدد العمال في المنشأة ، بين واحد وخمسة وثلاثين (٤٩) ، على أن يتناسب عدد ممثلي كل من المستغلين والعمال مع عدد كل طائفة منهما في المنشأة (٥٠) ، لأن مصالحهما قد تكون ، أحياناً ، متعارضة (٥١) . وينتخب أعضاء المجلس ، من بينهم ، رئيساً له ، يكون عليه تنفيذ قراراته ، وعليهم ، إذا زاد عددهم على أحد عشر عضواً ، تكوين مكتب له من ثلاثة منهم ، مهمته متابعة سير أعماله ، على الخصوص في مسائل العملة (٥٢) . وقد نظم القانون ، في دقة بالغة ، إجتماعات المجلس وإصداره لقراراته ، ورقابة العملة عليها (٥٣) . ولا يتقاضى أعضاء المجلس أجوراً على عملهم فيه ، توفيراً لاستقلالهم ، وإن كانت إجتماعاته تعقد إبان ساعات العمل . ولا يجوز فصل عضو في المجلس من الخدمة وحتى لو توافر

(٤٧) جعلنا أساس بحثنا قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، لأنه توجد ، لدينا ، دراسة كاملة عنه ، ولأن قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، - الذي لم نسطع الحصول على نصومه ، ولا على دراسة كاملة عنه - ، لم يمس جوهر التنظيم الذي ورد فيه ، وإن أدخل على أحكامه تفصيلات ، بعضها هام ، ستعرض لها في البحث .

(٤٨) Conseil d'établissement

(٤٩) يتكون مجلس المنشأة من عضو واحد إذا كان عدد عمالها يتراوح بين ٥ عمال و ٢٠ عمال ، وثلاثة أعضاء إذا كان عدد عمالها يتراوح بين ٢١ عمالاً و ٥٠ عمالاً ، ويزداد عددهم بزيادة عدد العمال في المنشأة إلى أن يصل أعضاؤه إلى عدد عمالها على تسعة آلاف عامل (مادة ٩ من القانون) .

(٥٠) إعلان ، المراجع السابق ، ص ١٠٩ .

(٥١) ولهذا الاعتبار لا يختبر كبار المستغلين في المشروع عمالاً في اصطلاح القانون

(مادة ٢/٤ - ج من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢) .

(٥٢) إعلان ، المراجع السابق ، ص ١٤٠ - ١٤١ .

(٥٣) أنظر إعلان ، المراجع السابق ، ص ١٣٧ وما بعدها .

مبرر يجيز لصاحب العمل ، وفقاً للقانون ، فصله دون مهلة إخطار^(٥٤) ، وإن كان يجوز ، — بناء على طلب ربع الناخبين ، أو صاحب العمل ، أو مجلس المنشأة ، أو نقابة عمال ممثلة في المنشأة — ، طرده من المجلس ، بحكم تصدره بحكمة العمل ، حال إهماله الجسيم بواجباته ، أو إخلاله الجسيم بالتزاماته القانونية^(٥٥) . ويلتزم أعضاء المجلس ، حتى بعد إنشاء عضويتهم ، بالمحافظة على الأسرار الفنية أو التجارية ، التي إطلعوا عليها بحكم عضويتهم فيه^(٥٦) . وقد جاء قانون ١٩٧٢ بتسييرات هامة للأعضاء في تأدية واجباتهم ، بلغت ، أحياناً ، حد إعفاء بعضهم من أعماله المهنية ، دون فقد أجره ، لفرغ لأعماله في المجلس^(٥٧) .

وبينا تعتبر لجنة المشروع ، في القانون الفرنسي ، هيئة تمثل « جماعة المشروع »^(٥٨) بأمرها ، أو ، في عبارة مساوية ، ذلك الخبير الصغير الذي يكونه^(٥٩) ، فإن مجلس المنشأة ، على النقيض ، هيئة تنوب عن عملة المشروع وحدهم : يكون العملة وحدة معنوية ، متميزة عن الأفراد الذين تتكون منهم ، هي التي عهد إليها القانون بحقوق الإشتراك في الإدارة ، ولا يعلو مجلس المنشأة أن يكون سوى نائب عنها في استعمال هذه الحقوق ، لحى إليه لإستحالة إشتراك جميع العمال ، مباشرة ، في إتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المنشأة^(٦٠) .

ومجلس المنشأة إختصاصات عامة ، فضلاً عن سلطات هامة في المسائل

(٥٤) مادة ١/١٣ من قانون ١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ (منشور في إرلان ، المراجع السابق ، ملحق ٦ ، ص ٢٦٣) .

(٥٥) مادة ٢٣ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ (منشور في إرلان ، المراجع السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢١٦) ، وانظر كذلك ص ١٣٨ — ١٣٩ .

(٥٦) إرلان ، المراجع السابق ، ص ١٤٤ — ١٤٥ ؛ وانظر كذلك المادة ٥٥ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ .

(٥٧) لوترينجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٢ — ٧٣ .

(٥٨) La communauté d'entreprise .

(٥٩) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٧٤ .

(٦٠) إرلان ، المراجع السابق ، ص ١٠٨ .

الاجتماعية تجعل منه هيئة تتمتع ، فعلا ، في حدودها ، بحق إقتسام القرار ، ومعناه ، كما قلنا ، إقتسام سلطة إصداره .

فعل مجلس المنشأة أن يسهر ، مع صاحب العمل ، على معاملة جمع عملة المنشأة طبقاً لمبادئ القانون والعدل ، ويمنع ، على الخصوص ، التفرقة بينهم ، في المهاملة ، بسبب جنسهم ، أو دياناتهم ، أو جنسياتهم ، أو أصلهم ، أو إنضمامهم إلى تنظيم سياسي ، أو أفكارهم النقيية أو السياسية (٦١) . ويختص المجلس ، كذلك ، (٦٢) بإقتراح ما يراه لمصلحة المشروع وعملته ، (٦٣) بالسهر على تطبيق القانون ، واللوائح ، والاتفاقات الجماعية ، أو الخاصة بالمنشأة ، التي وضعت لمصاحبة العمال ، (٦٤) بتلقى شكاوى العمال ، والعمل ، إذا وجدها جديده ، على إنشائها ، بالتناوض مع صاحب العمل ، (٦٥) بإقتراح تعيين المعجزة ، وغيرهم من الأفراد الذين هم في حاجة إلى حماية خاصة ، في المنشأة (٦٦) . ومجلس المنشأة ، أخيراً ، هو الهيئة المختصة بإبرام الاتفاقات ، مع صاحب العمل (٦٧) ، التي تتعلق بسير العمل ، أو تنظيم وضع بعض طوائف العملة (٦٨) . وتعتبر هذه الاتفاقات عقوداً حقيقية ، ويعترف لها القضاء الألماني بقوة القواعد التنظيمية الملزمة في المنشأة . وتبدو أهميتها في كونها ثمرة مفاوضة تجري ، على قدم المساواة . بين طرفيها (٦٩) .

على أن دور مجلس المنشأة يكن ، أساساً ، في « المسائل الاجتماعية » (٦٥) ، إذ يظهر فيها حقه في إقتسام سلطة إصدار القرارات (٦٦) ، مع صاحب العمل ، عن طريق الاتفاق بشأنها معه . وتوسع تلك المسائل لكل ما يتعلق بالعمل : طرائق ، وأوقات ، تنفيذه ، وأوضاع العملة في أثناء قيامهم به ، وأجورهم

(٦١) مادة ٥١ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ إعلان ، المرجع السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢٢٣ .

(٦٢) مادة ٥٤ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ إعلان ، المرجع السابق ، ص ٢٢٤ ، وانظر كذلك ص ١٦٢ - ١٦٣ .

(٦٣) Conventions d'établissement

(٦٤) إعلان ، المرجع السابق .

(٦٥) Les questions sociales .

(٦٦) Droit de co-décision ، ومعناه حق الاشتراك في إصدار القرار .

عليه (٦٧) ، وتحيط ، على الخصوص ، ببدء وقت العمل اليومي والفراغ منه ، وفترات الراحة ، زمان ومكان دفع الأجور ، وضع نظام الأجازات السنوية ، إنجاز التكوين المهني ، إدارة المؤسسات الاجتماعية ، أيأ كان شكلها القانوني ، لائحة العمل وسلوك العملة في المنشأة ، تنظيم الأجر بالقطعة والأجر بحسب الإنتاج ، ووضع أسس تحديد الأجور وإدخال طرق جديدة لتحديد (٦٨) . وأضاف قانون سنة ١٩٧٢ ، إلى هذا التعداد ، مسائل أخرى : تعديل فترة العمل العادية مؤقتاً ، إدخال وتطبيق طرائق جديدة لمراقبة العمل أو الإنتاج ، تنظيم شروط الصحة والأمن في المنشأة ، استعمال المساكن الملحقة بعقد العمل وإنهاء استعمالها ، ووضع قواعد العمل بالإنتاج (٦٩) ، والمكافآت ، والعناصر الأخرى للأجر بحسب الإنتاج بما فيها أسعار الأجور (٧٠) . ولا يخرج ، من كل هذه المسائل ، عن سلطة مجلس المنشأة ، إلا ما نظم منها باتفاقات جماعية . فليس لصاحب العمل أن يصدر فيها قرارات إلا إتفاقاً مع مجلس المنشأة ، الذي يقيم معه ، كما قلنا ، سلطة إدارتها . وتفصل لجنة التوفيق ، في الخلافات بينهما بشأنها ، بقرارات ملزمة (٧١) .

(٦٧) إعلان ، المرجع السابق ، ص ١٦٤ .

(٦٨) مادة ٥٩ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ إعلان ، المرجع السابق ، ملحق ٤ ،

ص ٢٢٥ .

(٦٩) Travail au rendement

(٧٠) مادة ٨٧ من قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ؛ أنظر لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٥ .

(٧١) تتكون « لجنة التوفيق *Commission de conciliation* » من عدد زوجي من الأعضاء يتفق الطرفان على تعيينه ، يختار صاحب العمل نصفهم ، ويختار مجلس المنشأة نصفهم الآخر ، ويرأس اللجنة عضو محايد يتفق الطرفان على تعيينه ، وإلا عينته محكمة العمل المختصة ، التي تعدد ، أيضا ، عدد أعضاء اللجنة إذا لم يتفق الطرفان على تعيينه (مادة ٥٠ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ وأنظر لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٤) .

رأى ذلك ، تقوم سلطة إقتسام القرار متى كان يمثل العملة يصدره القرار مع صاحب العمل ، إما مباشرة تلبية إتفاق بين هذا الأخير ومجلس المنشأة ، وإما بطريق غير مباشر ، حال عدم إتفاقهما ، نتيجة اللجوء الإجباري إلى لجنة التوفيق ، التي يقوم قرارها مقام الإتفاق بينهما . ويرى البعض أن سلطة إقتسام القرار تؤدي ، في الحقيقة ، إلى إشراك مجلس المنشأة في وضع القرارات ، لا إلى إشراكه في الإدارة التي تبق كاملة لصاحب العمل ، إذ يكون له وحده سلطة تنفيذ القرارات التي يتخذها إتفاقاً مع مجلس المنشأة (لوترنجر ، المقال

ولجلس المشاة ، كذلك ، إختصاصات هامة في « مسائل العملة » (٧٢) ، التي تحيط باستخدامهم ، ونقلهم ، وفصلهم ، وإن كان نطاقها محصوراً في المنشآت التي تستخدم ، عادة ، أكثر من عشرين عاملاً (٧٣) لهم حق الانتخاب (٧٤) ، لأن ما لا يستخدم فيه هذا العدد يكون ، في قوة الروابط بين صاحب العمل وعمفته ، ما يغني عن مشاركتهم له في إداراتها (٧٥) . وحق المجلس ، في هذه المسائل ، يتفاوت في قوته ، فقد يصل إلى الإعتراض ، أو النقض (١) ، أو الطلب (٢) ، وقد يكون المدولة (٣) ، وقد يقتصر على إبداء الرأي (٤) ، أو مجرد العلم (٥) .

١ - حق الإعتراض (٧٦) أو حق النقض (٧٧) : على صاحب العمل ، قبل استخدام عامل جديد ، أن يخبر مجلس المشاة ، في الوقت المناسب ، بالعمل الذي يزعم الاستخدام فيه ، ويقدم له المعلومات عن يرشحه له (٧٨) .

المشار إليه ، ص ٧٤) . يتأسس هذا الرأي على نظرة ضيقة لسلطة الإدارة ، تقتصر على سلطة تنفيذ القرارات وحدها . والحقيقة أن سلطة الإدارة تتسع ، أحياناً ، لسلطة إقتال القرارات . فإذا كان وضع لائحة العمل ، مثلاً ، يخرج عن سلطة الإدارة ، فلا شك أن تحديد وقت بدء العمل ، والفراغ منه ، وفترات الراحة ، تدخل في سلطة الإدارة ، بحيث يعتبر إشتراك مجلس المشاة في إصدار القرارات بشأنها إشتراكاً منه في الإدارة (راجع ، في سلطة الإدارة ، سابقاً ، فقرة ٤٠) .

٧٢) Les questions du personnel

٧٣) مادة ١/٦٠ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ (ومثلها المادة ٩٥ من قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢) : « في المنشآت التي تستخدم ، عادة ، أكثر من عشرين عاملاً لهم حق الانتخاب ، لمجلس المشاة حق التصان ، واقتسام القرار طبقاً لنصوص هذا الفصل » . ومع ذلك جاء في إرلان ، تمييزاً عن هذا القيد ، وجوب أن تستخدم المشاة ٢٠ عاملاً على الأقل (إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٦٨) . وقد ورد التعبير الصحيح منه في لوترنجر (المقال المشار إليه ، ص ٧٦) .

٧٤) ويقصد حق إنتخاب أعضاء مجلس المشاة ، وفقاً للمادة ٦ من القانون ، بأن يبلغ العامل ثمان عشرة سنة متصفاً بحقوقه المدنية .

٧٥) إرلان ، المرجع السابق ، ١٦٨ .

٧٦) Droit d'opposition

٧٧) Le veto

٧٨) مادة ١/٦١ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ .

ولجلس المنشأة ، إذا كان لديه اعتراض ، طبقاً للقانون (٧٩) ، على هذا الاستخدام ، أن يبلغ به صاحب العمل ، خلال أسبوع (٨٠) ، مع بيان أسبابه . ولصاحب العمل ، حال عدم الاتفاق ، أن يعين المرشح مؤقتاً ، ولجلس المنشأة أن يلجأ ، خلال شهرين ، إلى محكمة العمل المختصة ، للفصل في هذا الخلاف ، مبدئياً لها أسباب اعتراضه (٨٠) . فإذا قبلت المحكمة طلب المجلس ، إنتهى عقد العمل المؤقت ، خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ نفاذ الحكم ، ولا يجوز لصاحب العمل ، منذ هذا التاريخ ، إستخدام ذلك العامل في المنشأة (٨١) . وتطبق ، على نقل العامل ، ذات القواعد ، فيزول قرار النقل ، ويعتبر كأن لم يكن ، بإنقضاء مدة الأربعة عشر يوماً المشار إليها (٨٢) . فإذا إمتنع صاحب العمل عن تنفيذ الحكم ، يكون على المحكمة ، بناء على طلب مجلس المنشأة ، أن تحكم عليه بغرامة تساوى ، على الأقل ، أربعة أمثال أجر العامل ، عن كل يوم يعقب إنذاره ، لإرغامه على تنفيذه (٨٣) .

(٧٩) حددت ، حل سبيل الحصر ، في المادة ٣/٦١ من القانون ، الأسباب التي يجوز من أجلها ، لمجلس المنشأة ، أن يرفض الموافقة ، وهي : (أ) كون الاستخدام يخالف قانوناً ، أو لائحة ، أو نص في اتفاق جماعي أو اتفاق منشأة ، أو حكم قضائي أو قرار إداري ، (ب) توافر قرينة ، تتأسس على وقائع محددة ، على أن استخدام مرشح غير أهل لوظيفته لم يكن ميثاً إلا اعتبار لعلاقات شخصية ، (ج) وجود شك ، يتأسس على وقائع محددة ، على أن الاستخدام لم يكن إلا للاضرار بمعامل آخرين ، أو مرشحين أهل للوظيفة ، لأسباب تتعلق بالجنس *Race* . أو الدين ، أو الجنسية ، أو الأصل *Origine* ، أو الجنس *Sexe* ، أو الفكر *Opinion* ، أو النشاط السياسي أو النقابي (د) توافر قرينة ، تتأسس على وقائع محددة ، على أن المرشح سهدم السلام الاجتماعي في المنشأة بسلوك غير إجتماعي *Anti-social* أو غير مشروع ، (هـ) أنظر النص في إعلان المريج السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢٢٦ - ٢٢٧ ؛ وانظر ، في هذه الأسباب في قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، لورنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٦) .

(٨٠) مادة ٢/٦١ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ .

(٨١) مادة ٦٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٨٢) مادة ٦٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه (أنظر نصوص هذه المواد في إعلان المريج السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢٢٦-٢٢٧ ، وفي عرض هذه الأحكام ص ١٦٩ وما بعدها) .

(٨٣) مادة ٢/٦٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ؛ وانظر إعلان المريج السابق ،

. وقد زادت . في قانون سنة ١٩٧٢ ، سلطة مجلس المنشأة . الذي أصبح له . بمقتضاه . حق النقض . يمنع به تطبيق قرار صاحب العمل . بحيث يكون على هذا الأخير أن يلجأ إلى محكمة العمل المختصة للحصول على إذن منها بإغفاله (٨٤) .

٢ - حق الطلب (٨٥) : لمجلس المنشأة أن يطلب . إلى صاحب العمل ، فصل . أو نقل . العامل الذي يهدد جديداً ، وعلى وجه التكرار . السلام الإجتماعي في المنشأة . بسلوكه غير الاجتماعي (٨٦) ، أو غير المشروع (٨٧) . فإذا لم يستجب صاحب العمل لطلبه ، يجوز للمجلس أن يلجأ ، إلى محكمة العمل المختصة ، ليثبت صحته . وإذا أجابته المحكمة إلى طلبه . تمين على صاحب العمل تنفيذه فوراً ، مع مراعاة مهلة الإخطار حال فصل العامل (٨٨) .

٣ - حق المداولة أو المشورة (٨٩) : على صاحب العمل ، قبل الفصل الجماعي ، أو الاستخدام الجماعي . للعملة (٩٠) ، أن يخطر به ، فور إمكانه . مجلس المنشأة ، ويتداول معه في طبيعة الإجراء الذي يزمع إتخاذ ، وفي الوسائل الممكنة لتجنب النتائج السيئة لتسريحهم (٩١) . وإذا كان صاحب العمل ، على

(٨٤) نوترنجر ، المرجع السابق .

(٨٥) Droit de réclamer .

(٨٦) Anti-social .

(٨٧) مادة ٤/٦٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٨٨) أنظر إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٧٥ - ١٧٦ .

(٨٩) Droit de délibération .

(٩٠) يعتبر الفصل ، أو الاستخدام ، جماعيا إذا ورد على خمسة عمال من الأقل في المنشأة التي تستخدم ، عادة ، أكثر من ٢٠ وأقل من ٥٠ عاملا ، وإذا ورد على ١٠ ٪ من العمال ، أو أكثر من ٢٥ عاملا في المنشآت التي تستخدم ، عادة ، أكثر من ٥٠ عاملا وأقل من ٥٠٠ عاملا ، وإذا ورد على ٥٠ عاملا على الأقل في المنشآت التي تستخدم ، عادة ، ٥٠٠ عاملا على الأقل (مادة ٢/٦٦ من القانون المشار إليه ؛ أنظر إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢٢٨) . والنص غير دقيق الصياغة ، وأدى عدم دقته إلى إسقاط حكم المنشأة التي تستخدم ، عادة ، ٥٠ عاملا ، لا أقل ، ولا أكثر !

(٩١) مادة ٢/٦٦ من القانون المشار إليه ؛ وانظر . كذلك ، إرلان ، المرجع السابق ،

هذا النحو . يلتزم باستشارة عماته . فإن هذه المشورة ليست شرطاً لصحة استخدام العمال أو تسريحهم : اللذين يظل المرجع فيما إلى إرادته وحده . فلم يقصد الشارع الألماني ، في الاستخدام أو في التسريح الجماعي ، أن يمنح العمالة سوى حق محدود في العلم ، وفي المداولة ، لأن إعطاءهم حق إقتسام القرار فيما قد يؤدي إلى إعاقة تقدم المنشأة أو إلى خرابها ، بمنع صاحب العمل ، الذي يحمل مسئولية المشروع . من إحكام التوازن بين عدد العمال وقدر الحاجة إليهم . وتحقيق التناسب بين مختلف عناصر الإنتاج عنده (٩٢) .

٤ - حق إبداء الرأي (٩٣) : وعلى صاحب العمل . كذلك . « الاستماع » إلى مجلس المنشأة قبل الفصل الفردي (٩٤) ، ليقصر دور المجلس على إبداء الرأي فيه (٩٥) . ويعتبر إبداء الرأي هذا أعلى مرتبة من مجرد العلم . الذي تقرر لمجلس المنشأة ، كما سترى ، لاستخدام كبار المستخدمين أو نقلهم . وأدنى مرتبة من المداولة . وهي حق تقرر له ، كما رأينا ، للاستخدام . أو للفصل ، الجماعي (٩٦) . وكان الراجع ، في الفقه ، وفي القضاء ، في ظل قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ . أن «أخذ الرأي » مقدماً . على هذا الوجه . ليس شرطاً لصحة الفصل (٩٧) .

ورغم أن القانون الألماني يتضمن . لفصل العامل ، تنظيمًا دقيقاً ، وفر به حماية كافية له (٩٨) . زاد الشارع ، في قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ . سلطة مجلس المنشأة في الرقابة عليه . وقرر ، على نقض الرأي الراجع قبل صدور .

(٩٢) قرب إعلان ، المرجع السابق .

(٩٣) Droit d'être entendu

(٩٤) Licenciement individuel . وهو الذي لا يبلغ فيه عدد العمال المفصولين العدد

المذكور سابقاً ، هامش ٩٥ .

(٩٥) مادة ١٦٦ / ١ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ .

(٩٦) أنظر إعلان ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ .

(٩٧) إعلان ، المرجع السابق ؛ ص ١٧٣ ، والمراجع والأحكام المشار إليها في هامش

٢٠ و ٢١ ، وفي عكس هذا الرأي المرجع والأحكام المشار إليها في هامش ٢٢ و ٢٣ .

(٩٨) قانون ١٠ أغسطس ١٩٥١ (أنظر إعلان ، المرجع السابق . ملحق ٦ ، ص

٢٥ وما بعدها) ، المعدل بقانون ٢٥ أغسطس سنة ١٩٦٩ .

بطلان الفصل الذى لم يسبقه أخذ رأى مجلس المنشأة فيه ٩٩ . وأعطى مجلس المنشأة حق الاعتراض (١٠٠) على فصل العامل (١٠١) : فى عدة حالات ، منها أن يكون استخدام العامل ممكناً فى داخل المشروع . ولو فى منشأة أخرى : أن يكون بقاءه فى عمله ممكناً بعد فترة تدريبية عليه ، أو بعد تعديل للعقد يقبله (١٠١) . ويقتصر أثر الاعتراض على جعل الفصل أكثر صعوبة ، ولا يمنع صاحب العمل من تقريره . ويكون عليه أن يسلم ، إلى العامل المفعول ، نسخة من اعتراض مجلس المنشأة على قرار فصله . ويستطيع أن يرفع ، إلى محكمة العمل المختصة . دعوى المنازعة فى صحة فصله (١٠٢) ، فيلزم صاحب العمل بإبقائه فى عمله ، بعد إنهاء مهلة الإخطار ، إلى حين صدور حكم واجب النفاذ . وتظهر أهمية اعتراض مجلس المنشأة فى أن فصل العامل ، رغم حصوله ، يعتبر فصلاً « غير اجتماعي » (١٠٣) . ومن ثم يخالف القانون ، بحيث يقيم القانون الألماني : حالئذ : ما ينبت « بقرينة البراءة » (١٠٤) لمصلحة العامل : توجب على صاحب العمل أن يقيم الدليل على صحة المبرر الذى استند إليه لفصله . وإلا قضت المحكمة بأن العقد لم ينته بقرار الفصل . ليحتفظ العامل بوظيفته ، ويستمر صاحب العمل فى الوفاء له بأجره (١٠٥) .

(٩٩) مادة ١٠١٠ قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ . أنظر لوترنجر ، المقال المشار إليه ،

ص ٧٧ .

. Droit d'opposition (١٠٠)

(١٠١) لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٧ .

(١٠٢) Action en contestation de la validité du congé . مادة ٦ قانون

١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ ، المعدل بقانون ٢٥ أغسطس سنة ١٩٦٩ .

(١٠٣) Anti-social ؛ لوترنجر ، المرجع السابق .

. Présomption d'innocence (١٠٤)

(١٠٥) لوترنجر ، المرجع السابق . ومع ذلك ، يستطيع صاحب العمل أن يطلب

إلى المحكمة أن تمنحه ، بإذن مؤقت ، من الاستمرار فى استخدام العامل ، إذا كانت دعوى العامل ضده لا يقدر لها الكسب . أو إذا كان الاحتفاظ بالعامل يعتبر مالياً ثقلاً عليه .

أو إذا كان اعتراض مجلس المنشأة يبدو - بوضوح - غير-مؤيد-أساسي . بل إذا اعتبرته المحكمة

أن الفصل « غير مبرر اجتماعياً » : Sociallement injustifié . « ومن ثم للعقد لم ينته .

تستطيع ، رغم هذا ، أن تقضى بإنهاء العقد ، بتأدي على طلب أحد طرفيه ، إذا قام الدليل على -

٥ - حق العلم (١٠٦) : ويتعين على صاحب العمل ، أخيراً ، أن يحظر مجلس المنشأة ، في الوقت المناسب ، بإستخدام ، أو بنقل ، كبار المستخدمين لديه (١٠٧) . ذلك أن كبار المستخدمين ، كما حددهم القانون (١٠٧) ، ينوبون عن صاحب العمل في استعمال سلطاته ، ويقومون بمهام ، نظراً لأهميتها لبقاء المشروع أو لتقدمه ، لا يمهدها إلا لمن يكونون محلاً لثقتهم شخصياً ، في أمانتهم ، ودرايتهم ، ونجايتهم . ويجب ، لهذا كله ، ألا يشاركه في إختيارهم ، أو في العمل الذي يعهد به إليهم ، أحد غيره .

ومجلس المنشأة ، زيادة على هذا ، إختصاصات ، في المسائل الاقتصادية ، التي يحرص الشارع ، في الدول المختلفة ، على إبقائها بعيدة من مآل العملة . لتظل في سلطة صاحب العمل وحده ، الذي يملك المشروع ، ويحمل المسؤولية ، كاملة ، عنه . فقد - رأى الشارع الألماني أن بعض المسائل الاقتصادية تتصل ، مباشرة ، بمصالح العملة ، وتنعكس آثارها ، بقوة ، على حياتهم ، ولا يجوز ، عدلاً ، أن ينفرد صاحب العمل بإصدار القرارات فيها . وقرر ، في المنشآت التي تستخدم ، عادة ، أكثر من عشرين عاملاً ، لمجلس المنشأة حق إقتسام القرار (١٠٨) في التغييرات المزمع إحداثها في المنشأة . ويترتب عليها « مضايقات جدية » (١٠٩) للعملة ، أو لفريق كبير منهم (١١٠) . وهي « (أ) إنقاص أو وقف نشاط المنشأة ، كلها أو أجزء رئيسية منها ، (ب) نقل المنشأة ، أو أجزء رئيسية منها ، (ج) الإدماج في منشآت أخرى (د) التغييرات الجوهرية في غرض المنشأة ، أو تجهيزاتها . في الحلول التي لاتنأسس فيها على تغير أوضاع السوق ، (هـ) إدخال طرق جديدة تماماً للعمل لا يقتضها التقدم الفني ولا تخدمه » (١١٠) . فإذا شجر بين صاحب العمل ومجلس المنشأة

وجود أسباب خاصة لا تسمح بالاعتقاد بإمكان استمرار التعاون المشترك بين صاحب العمل والعالم ، لإنعدام الثقة المتبادلة بينهما ، وتكتفى بالحكم بالتصويص لهذا الأخير (لوترنغر المرح السابق) .

. Droit d'être informé (١٠٦)

(١٠٧) مادة ٦٥ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، التي أسالت ، لتحديد نياز

المستخدمين ، حل المادة ٤ / ج منه .

. Droit de co-decision (١٠٨)

. Des inconvénients sérieux (١٠٩)

(١١٠) مادة ١/٧٢ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ . وإذا ثار خلاف بين الطرفين (صاحب

خلاف في هذه المسائل . وتعذر عليهما الاتفاق على قرار فيها . قامت « لجنة الوساطة » (١١١) . حددت القانون كيفية تشكيلها (١١٢) ، بتسوية الخلاف . وإقامة الاتفاق بينهما ، وإلا أصدرت هي القرار غير مقيدة باقتراحات الطرفين (١١٣) . وإنما لا يترتب على مخالفة صاحب العمل ، للاتفاق مع مجلس المنشأة أو لقرار لجنة الوساطة ، بطلان القرار الذي يتخذه ، بل يتعرض للحكم عليه بالتعويض للعمال الذين لحقهم ضرر منه (١١٤) .

وهكذا كان الشارع الألماني ، في قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ . حذراً في تقرير الاشتراك في المسائل الاقتصادية . فقصره ، من ناحية ، على ما مبس منها المصالح الحيوية للعملة . وأخرج عن نطاقه التغير ، في غرض المنشأة أو في تجهيزاتها ، الذي تستلزمه حاجة السوق ، وإدخال الطرق الجديدة في العمل

«العمل ومجلس المنشأة» في إحدى هذه المسائل ، لم يستطيعا تسويته ، يجوز ، لكل منهما ، أن يلجأ ، لإزالته ، إلى وساطة (Médiation) سلطة عامة . فإذا لم يلجأ أحدهما إليها ، أو فشلت وساطتها في إنهاءه ، جاز لكل منهما أن يلجأ إلى لجنة الوساطة Commission de médiation ، حدد القانون كيفية تشكيلها (مادة ٢/٧٢) ، يكون عليها ، إذا هجرت عن التوفيق بينهما ، أن تفصل فيه (مادة ٧٣) ، وأنظر ، في ذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٨٦ وما بعدها) .

وأوجب القانون على صاحب العمل ومجلس المنشأة أن يجتمعا ، مرة في كل شهر ، في اجتماع مشترك لبحث المسائل المتنازع فيها ، لإزالة الخلاف بينهما (مادة ٣/٤٩) . فإذا لم يتحقق الاتفاق بينهما ، أحيل النزاع إلى لجنة التوفيق Commission de conciliation ، بين القانون كيفية تشكيلها (مادة ١/٥٠ و ٢) ، وإن كان يمتنع ، لاختصاصها ، أن يفق الطرفان على إحالة المنازعة إليها ، ولا يكون قرارها ملزماً إلا إذا وضيها به مقدماً ، أو قبلاه بعد صدوره (مادة ٣/٥٠) ، ما لم يقض القانون بغير ذلك (أنظر مثلاً المادة ٢/٥٩ ، التي جعلت قرار اللجنة ملزماً للطرفين إذا ثار خلاف بينهما في «المسائل الاجتماعية» التي سددتها في فقرتها الأولى ، وقررت مجلس المنشأة ، إزاعها ، حق إقصاء القرار) ؛ وأنظر كذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ - ١٤٨ .

• Commission de médiation (١١١)

(١١٢) مادة ٢/٧٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١١٣) مادة ٢/٧٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١١٤) مادة ٧٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ، التي لم تعرض ، مع ذلك ، إلا لحالة

فصل ٤٠٠ من نتيحة القرار الذي يتخذه صاحب العمل .

الى يفصيه بالتقدم نحو: ١١٥. ولم يفرد - من ناحية أخرى - بظلم القرار الذى يتخذه صاحب العمل : عاكفاً لاتفاقه مع مجلس المنشأة - بل يظل ، رغم هذه المخالفة ، نافذاً (١١٥). ولكنه ، فى قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، أخضع ، فيما يبدو . تلك المسائل لقواعد إقتسام القرار ، حيث عهد بفض الخلاف ، بين صاحب العمل ومجلس المنشأة ، الى رئيس إدارة العمل الإقليمية . وفى حالة فشله الى لجنة التوفيق فى المشروع . لتصدر فيه قراراً نافذاً (١١٦) .

ب - الجمعية العمومية للمنشأة (١١٧) : تتكون الجمعية العمومية للمنشأة من جميع العملة فيها (١١٨). وهى الهيئة التى يجب على ممثلى العملة أن يقدموا إليها حساباً عن كيفية أدائهم للمهام التى إنتخبهم العملة من أجل تأديتها (١١٩). وتجتمع مرة كل ثلاثة شهور - ليقدم إليها مجلس المنشأة « تقرير نشاط » (١٢٠) . لا يقتصر على المنشأة - بل يشمل . كذلك ، المشروع الذى تكونه أو تتبعه (١٢١) ، ، ولا يكون ، بالضرورة ، مجرد سرد للوقائع ، ويستطيع مجلس المنشأة ، فى هذه المناسبة ، أن يدلى برأيه فى سير المشروع ، أو المنشأة التى يمثل العملة فيها (١٢٢) . وللجمعية أن تقدم إليه الاقتراحات ، وتبدى رأيا فى قراراته (١٢٣) . ويجوز لكل حاضر فى الجلسة أن يطلب معلومات إضافية ، دون أن يكون صاحب العمل ، - الذى يجب دعوته الى الجلسات ، وإرسال جدول أعمالها إليه ، وله حق الكلام فيها (١٢٤) ، دون أن تكون له رئاسة الجلسة ، التى تظل لرئيس مجلس المنشأة (١٢٥) - . « مجبراً على الإجابة على

-
- (١١٥) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٨٧ - ١٨٨ .
 - (١١٦) لوترنير ، المقال المشار إليه ، ص ٧٨ .
 - (١١٧) *Assemblée générale d'établissement* .
 - (١١٨) مادة ٤١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
 - (١١٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .
 - (١٢٠) *Rapport d'activité* .
 - (١٢١) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ .
 - (١٢٢) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ - ١٥٠ .
 - (١٢٣) مادة ٤٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
 - (١٢٤) مادة ١/٤٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
 - (١٢٥) مادة ٤١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

الأسئلة التي توجه إليه « ١٢٠ » . إنما لا تجوز المدولة إلا في المسائل المتعلقة بالمنشأة أو بالعملة (١٢٧) . ويعتبر عرض ذلك التقرير التزاماً جوهرياً ، على عاتق مجلس المنشأة ، بحيث يكون عدم تنفيذه إهمالاً جسيماً في واجباته القانونية يمكن أن يؤدي إلى حله (١٢٨) .

أو ألزم صاحب العمل . بمقتضى قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، بأن يقدم . للجمعية ، تقريراً سنوياً عن أوضاع العملة . والحالة الاقتصادية للمشروع ، ومدى تقدمه (١٢٩) .

ومجلس المنشأة أن يدعو الجمعية العمومية إلى إجتماع غير عادي إذا رأى ضرورة إليه ، كما يلتزم بدعوته إلى بناء على طلب صاحب العمل أو ريع التناخين (١٢٩) . وأجيز . بمقتضى قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ . لكل نقابة ممثلة في المشروع أن تطلب إجتماع الجمعية العمومية إذا أغفل مجلس المنشأة دعوتها إلى الاجتماع بصفة منتظمة (١٢٩) .

ج - اللجنة الاقتصادية (١٣٠) : تتكون اللجنة الاقتصادية في المشروع الذي يستخدم . عادة ، أكثر من مائة عامل ، بصفة دائمة (١٣١) . وتتكون من أربعة أعضاء على الأقل ، وثمانية على الأكثر ، ينتمون إلى المشروع ، على أن يكون ، من بينهم ، عضو . على الأقل ، في مجلس المنشأة (١٣٢) ، ويجوزون التخصيص المهني . والدراية الشخصية ، اللازمين لأداء مهمتهم (١٣٢) .

(١٢٦) إردان ، المرجع السابق ، ص ١٥٠ .

(١٢٧) مادة ٤٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٢٨) إردان ، المرجع السابق . يجوز لكمة العمل المختصة ، بناء على طلب ريع التناخين ، أو صاحب العمل ، أو النقابة الممثلة في المنشأة ، حل مجلس المنشأة ، في حالة الإهمال الجسيم في تأدية وظائفه ، أو الإخلال الجسيم بواجباته القانونية (مادة ٢٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ؛ وراجع في طرد أحد أعضائه ، سابقاً ، ص ٢٨٤) .

(١٢٩) مادة ٢ / ٤٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ؛ ولورتجر ، المقال المشار إليه ،

ص ٧٣ .

(١٣٠) Commission économique

(١٣١) مادة ٦٧ / ١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٣٢) مادة ٦٨ / ١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

ويعين نصفهم مجلس المنشأة^(١٣٣) . ونصفهم الآخر رئيس المشروع^(١٣٤) .
وقصد ، بهذه اللجنة ، تشجيع التعاون . المشيع بالثقة . بين رئيس المشروع
ومجلس المنشأة ، وتبادل المعلومات في المسائل الاقتصادية^(١٣٥) . ولجنة الحق
في الإحاطة بالمسائل الاقتصادية المتعلقة بالمشروع ، بالاطلاع على المستندات
في الحدود التي لا تهدد أسرارها الفنية والتجارية^(١٣٦) . ويلتزم أعضاؤها
بالحفاظة على الأسرار المهنية^(١٣٧) . ويدخل ، في المسائل الاقتصادية هذه ،
هـ (أ) طرائق الإنتاج والعمل . (ب) برنامج الإنتاج . (ج) الوضع
الاقتصادي للمشروع . (د) وضع الإنتاج والأسواق . (هـ) المسائل
الأخرى التي تمس ، بشكل محسوس ، مصالح العملة في المشروع^(١٣٨) .
ويجب أن تجتمع اللجنة مرة في كل شهر^(١٣٩) . وليس رئيس المشروع
عضواً فيها ، وله ، مع هذا ، أن يخضر جلساتها^(١٤٠) . وعليه ، بناء على
طلب إثنين من أعضائها ، أن يبعث إلى الإجتماع ، إذا لم يحضره . هو أو نائبه ،
برؤساء الإدارات ، أو الفنيين المختصين ، ليقدموا التفسيرات الضرورية في

(١٣٣) مادة ٢/٦٨ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه . ويكون تعيينهم لمدة دورة مجلس
المنشأة . فإذا كان المشروع يتكون من عدة منشآت تول تعيينهم المجلس العمومي للمنشأة إن وجد ،
وإلا تولت تعيينهم مجالس المنشآت .

(١٣٤) مادة ٣/٦٨ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه . ويكون تعيينهم لذات المدة التي للأعضاء
الذين يعينهم مجلس المنشأة . وإذا لم يعين صاحب العمل ، أو مجلس المنشأة ، نصف الأعضاء الذي
عليه تعيينهم ، أم إذا لم يحضرها هذا النصف دون عذر ، كان إجتاع اللجنة ، بنصف عدد
الأعضاء ، صحيحاً (مادة ٣/٦٨ المشار إليها) .

(١٣٥) مادة ١/٦٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٣٦) وإذا لم تقدم إلى اللجنة معلومات عن المسائل الاقتصادية ، المشار إليها ، من قبل انصف
أعضائها ، أو قدمت عنها معلومات غير كافية ولم يتوصل الطرفان إلى اتفاق بشأنها ، فصلت لجنة
التوفيق ، في هذا الخلاف ، بقرار ملزم (مادة ٧٠ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ، وراجع ، في
لجنة التوفيق ، هامش ١١٠) .

(١٣٧) مادة ٢/٦٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٣٨) مادة ٣/٦٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٣٩) مادة ١/٦٩ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٤٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٢١ .

مسائل محددة^{١٤٦} . وعليه . كذلك . أن يعرض . على اللجنة . الميزانية السنوية^{١٤٧}

ويجب على رئيس المشروع ، بالاتفاق مع اللجنة الاقتصادية ومجلس المنشأة ، أن يعلن في العملة . كل ثلاثة شهور . بوضع المشروع ومدى تقدمه^(١٤٨) .

وهكذا لم يقرر اللجنة . التي تختص بالنظر في المسائل الاقتصادية ، سوى حق العلم^(١٤٩) . إبقاء على سلطة صاحب العمل كاملة في اتخاذ القرارات الخاصة بالسياسة الاقتصادية العامة لمشروعه^(١٥٠) .

د - المجلس العمومي للمنشأة^(١٥١): يتكون المجلس العمومي للمنشأة . وفقاً لعبارة القانون^(١٥٢) . أو المجلس العمومي للمنشآت ، إذا أردنا الدقة . في المشروع الذي يضم عدة منها ، إذا وافقت على تكوينه مجالس منشآت فيه . تضم ، على الأقل ، ٧٥ ٪ من عملته^(١٥٣) . ويمثل فيه مجلس المنشأة بعضوين : إذا كان يتكون من ممثلين عن المستغلين وعن العمال ، - ليكون واحد من كل طائفة - ، وبعضهم واحد إذا كان يتكون من ممثلين عن إحدى الطائفتين دون الأخرى^(١٥٤) . ولكل عضو في المجلس العمومي للمنشأة عدد من الأصوات مساو لعدد الأعضاء من طائفته في مجلس المنشأة الذي أنابه^(١٥٥) . وليس المجلس العمومي هيئة تعلق على مجالس المنشآت ، ولا تختص إلا

(١٤١) مادة ٦٩ / ٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٤٢) مادة ٦٩ / ٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٤٣) مادة ٦٩ / ٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه . وقد أوجب ، في المادة ٧١ من القانون ، على رئيس المشروع ، بالاتفاق مع مجلس المنشأة ، تقديم هذا البيان في المشروعات التي تستخدم ، عادة ، أكثر من عشرين وأقل من مائة عامل .

(١٤٤) Droit d'information .

(١٤٥) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٨١ .

(١٤٦) Conseil général d'établissement .

(١٤٧) أنظر عنوان القسم الثالث من قانون سنة ١٩٥٢ . المشار إليه ، والمواد ٤٦

وما يعلما منه .

(١٤٨) مادة ٤٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٤٩) مادة ١/٤٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

بالنظر في المسائل المتعلقة بالمشروع بأجمعه . أو بعدة منشآت فيه . ولا يمكن توسيها في مجالس المنشآت داخل منشآها^{١١٥٠} .

٥ - **إشتراك العملة في مجلس المراقبة** : تخضع . لاشتراك العملة في مجلس المراقبة . شركات المساهمة . وشركات التوصية بالاسهم^(١٥١) . كما تخضع له الشركات العائلية^(١٥٢) ، التي تستخدم خمسمائة عامل على الأقل^(١٥٣) . والشركات ذات المسؤولية المحدودة . وتقابات المناجم ذات الشخصية الاعتبارية^(١٥٤) . وجمعيات التأمين التبادلي^(١٥٥) . والجمعيات التعاونية للاستهلاك أو للإنتاج^{١٥٦} . إذا كانت كل منها تستخدم أكثر من خمسمائة عامل . ويكون ثلث أعضاء مجلس المراقبة نائبين عن العملة^(١٥٧) ، ينتخبونهم بالاقتراع السري المباشر^(١٥٨) ، لذات المدة التي يحددها القانون ، أو نظام الشركة ، لبقية أعضاء المجلس : الذين تنتخبهم الجمعية العمومية للشركة^(١٥٨) . وإذا كان نصف عملة المنشآت في المشروع من النسوة ، تعين أن تمثلهن ، في المجلس ، امرأة على الأقل^(١٥٨) .

وتتطبق ، على ممثلي العملة في مجلس المراقبة ، قاعدة المساواة المطلقة مع ممثلي المساهمين فيه ، لهم ذات الحقوق ، وعليهم نفس الواجبات ، ويتعرضون حال إخلالهم بواجباتهم ، لمسئولية واحدة^{١٥٩} . ويضفى ، على ممثلي العملة . إنتخابهم للمجلس صفة المديرين ، ويؤخذون بالقواعد التي تقتضيها هذه

-
- (١٥٠) مادة ١/٤٨ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١٥١) مادة ١/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١٥٢) راجع ، في هذه الشركات ، سابقا ، هامش ٤٥ .
(١٥٣) مادة ٦/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١٥٤) مادة ١/٧٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١٥٥) *Sociétés d'assurance mutuelle* ، وذلك إذا كان لها مجلس مراقبة
(مادة ٢/٧٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه) .

- (١٥٦) مادة ٣/٧٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١٥٧) مادة ١/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١٥٨) مادة ٢/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١٥٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ - ١٥٤ .

الصفة^(١٦٠). فلا يخضعون لتوجيهات مجلس المنشأة، أو منظماتهم النقابية^(١٦١).
وينبغي ، على كل منهم ، أن يؤدي واجباته . طبقاً لقواعد قانون الشركات .
بوصفه عضواً في مجلس المراقبة^(١٦٢) .

و - الحقوق الفردية لكل عامل : وإلى جانب هذه الحقوق
الجماعية^(١٦٣) ، في إقتسام القرار مع صاحب العمل أو في التعاون معه ،
التي إقتصر قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ على منحها للعملة ، أضاف قانون
١٩ يناير سنة ١٩٧٢ إليها حقوقاً فردية^(١٦٤) لكل منهم ، لأن تمتنع شخصية كل
عامل يعتبر الغاية النهائية لتحقيق الديمقراطية في المشروع الذي يضمه^(١٦٥) .
فالتي ، على صاحب العمل ، الإلتزام بإحاطة العامل علماً بعمله ، ومسئوليته ،
وموضعه في سير المنشأة ، والأخطار التي يتعرض لها في أثناء أدائه ، وكيفية
الوقاية منها ، والإلتزام بأن يبين له عناصر أجره وكيفية تحديده ، وبأن يناقش
معه ، بناء على طلبه ، التقارير التي توضع عنه ، وفرص ترقبه . وتقرر للعامل
الحق في العلم بما يتنون في ملفه ، وأن تودع فيه أقواله في شأنه ، والحق في إسماع
صوته ، لمستول في المشروع ، عن المسائل المتعلقة به ، وفي إتخاذ موقف فيما
يتخذه صاحب العمل خاصاً به ، وفي تقديم الاقتراحات التي تتعلق بعمله وكيفية
تأديته . وله ، أخيراً ، الحق في الشكوى لدى الجهة المختصة في المشروع ، -
وهي ، في العادة ، رئيسة المباشر - . عندما يشعر بإجحاف في معاملته . وعلى
صاحب العمل أن ينصفه إذا كان على حق في شكواه ، وأن يجبره ، على كل
حال ، بنتيجتها . وعلى مجلس المنشأة أن يتلقى شكاوى العملة ، وأن يعمل ،
لدى صاحب العمل ، على إزالة أسبابها . وإذا ثار ، في شأنها ، خلاف بين
المجلس وصاحب العمل ، أحييت إلى لجنة التوفيق التي يحل قرارها محل الاتفاق
بينهما^(١٦٦) .

(١٦٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ .

(١٦١) أنظر ، في كل ذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ وما بعدها .

(١٦٢) *Droits collectifs* .

(١٦٣) *Droits individuels* .

(١٦٤) لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٨ - ٧٩ .

- خاتمة : يظهر - بعد هذا العرض - على إنجازهِ . أن القانون الألماني يتضمن تنظيمين مختلفين لاشتراك العملة في الإدارة ، أحدهما قاصر على الصناعات الثقيلة ، وضع في قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ - معدلاً بقانون ٤ مايو سنة ١٩٧٦ ، ويرد على المشروع . والثاني عام . وضع في قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥١ ، وبعده قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، الذي أريد به تنمية التجربة التي بدأها قانون سنة ١٩٥٢ . بتوسيع سلطة العملة في الإدارة عما كانت عليه في ظل هذا القانون الأخير (١٦٥) . وإذا كان القانون الجديد لم يتضمن تغييراً في الأجهزة التي يشترك - عن طريقها - العملة في الإدارة ، ولا في طرائق تشكيلها ، فإنه إستحدث . مع هذا ، تيسيرات عديدة لها في تأدية مهامها القانونية (١٦٦) .

وكما يختلف القانونان في سعة نطاق كل منهما ، فإنهما يقباينان في مدى أحدهما بفكرة المشاركة . فالأول - « قانون إقتسام الإدارة في صناعات الفحم والحديد والصلب » ، يمنح ممثلي العملة - في أجهزة الإدارة ، وضعاً يساوى ، قانوناً وفعلاً ، وضع ممثلي رأس المال ، وهما لعملة المشروع ، تبعاً لهذا ، حق الاشتراك في إدارته على قدم المساواة مع المساهمين فيه ، بجعله سلطة إصدار القرار قسمة بينهما (١٦٧) . أما الثاني ، « قانون التنظيم الدستوري للمنشأة » ، فقد ضيق ، في تنظيمه الدقيق - سلطة الأجهزة المختلفة التي أنشأها لمساهمة العملة في إدارة المنشأة . وإذا كان قد خول ممثلي العملة مشاركة فعلية في الإدارة في المسائل الاجتماعية ، وفي تلك المتعلقة بالعمل ، بمنحه مجلس المنشأة ، في الكثير منها ، حق إقتسام القرار مع صاحب العمل ، فإنه لم يعترف لهم ، في المسائل الاقتصادية ، بلور محسوس - إلا فيما يتصل منها بمصالحهم الحيوية ، حيث قرر لهم حق إقتسام القرار (١٦٨) . أما في خارج هذه الحدود ، فليس للعملة . في المسائل الاقتصادية - سوى حق في العلم على الوجه الذي قدمناه (١٦٩) .

(١٦٥) لوترنير ، المرجع السابق ، ص ٧٠ .

(١٦٦) لوترنير ، المرجع السابق ، ص ٧٢ .

(١٦٧) راجع سابقاً ، ص ٢٧٨ وما بعدها .

(١٦٨) راجع سابقاً ، ص ٢٩٢ - ٢٩٤ .

وقد خشي رجال الأعمال . في المشروعات الخاضعة لقانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، أن يؤدي الدور الذي هيأه القانون لنقابة العمال^(١٦٩) إلى قيام « ديككتاتورية نقابية » في الصناعات الثقيلة . ليصبح « مدير العمل » . الذي يعين بالاتفاق مع المنظمات النقابية . أداة طيعة في يد النقابة . ولكن التطبيق أسفر عن تبديد هذه المخاوف ، لأن « مدير العمل » . الذي يعين ، مع مجموعة زملائه ، في « الإدارة » . قد ظهر متضامناً معهم ، لا لإشباع المصالح العاجلة للعملة . بل للعمل على إزدهار المشروع بأمره ، ورحب زملاؤه بوجوده معهم ، الذي أراح مشاكل العمال عن كاهلهم . وهياً جواً للوثام الاجتماعي . وتحقق ، في مجلس المراقبة . تعاون . مشيع بالثقة ، بين ممثلي العمال وممثلي رأس المال ، للبحث عما يوفر لإزدهار المشروع ونمائه . ويرجع الفضل في الأرقام القياسية للإنتاج ، في الصناعات الثقيلة ، بوادي الروهر ، إلى جو الثقة الذي ساد ، بين عنصرى الإنتاج ، نتيجة التعاون الفعال لجميع العملة لازدهار المناجم والمصانع^(١٧٠) .

وأسفر ، كذلك ، تطبيق قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، ربعه قانون ١٩ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، عن ظهور روح التعاون المتبادل بين طرفى الإنتاج . لنماء المشروعات ، وعلى أثره إزدهار الإقتصاد الوطنى^(١٧١) . وتحقق ، على هذا النحو ، أحد الأهداف الرئيسية للقانون ، الذى يتأسس على التعاون . القائم على الثقة . بين رئيس المشروع ولجنة المنشأة ، وفرض على الطرفين . تبعاً لهذا ، التزاماً بالسلام الاجتماعى^(١٧٢) ، فرع عليه محريم « الكفاح الاجتماعى »^(١٧٣) على طرفى عقد العمل . — كالأضراب من جانب العمال ، أو الإغلاق من جانب أصحاب الأعمال^(١٧٤) . — وأوجب عليهما بحث

(١٦٩) يسود ، في ألمانيا الغربية ، مبدأ وحدة النقابة ، دون قانون يفرسه (أنظر مؤلفنا « قانون العمل المصرى » ، سنة ١٩٦٢ ، فقرة ٢٨٣) .

(١٧٠) إعلان ، المرجع السابق ، ص ١٩٠ - ١٩١ .

(١٧١) *Obligation de paix sociale* (١٧١)

(١٧٢) *La lutte sociale* (١٧٢)

(١٧٣) لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٨٠ .

الزعامات بينهما ومع الإرادة الحازمة للاتفاق « (١٧٤) : وزادت . نتيجة لهذا . حالات التوفيق الإجبارى ، فى قانون سنة ١٩٧٢ . زيادة محسوسة (١٧٤) . ونشأ ، موازياً لهذا التعاون المثمر ، الذى أقامه القانون الألمانى بين أصحاب الأعمال وعملهم ، تصوير جديد للنور نقابة العمال فى الاقتصاد الوطنى . ففقدت النقابة ، جزئياً ، دورها الكفاحى (١٧٥) ، وصارت تساهم فى إدارة الصناعات ، ومن ثم ، فى خلية الاقتصاد الألمانى فى مجموعة (١٧٦) (١٧٧) .

٦٤ - تطبيق : إشراك العملة فى الإدارة فى مصر : يتضمن القانون المصرى تطبيقات لفكرة إشراك العملة فى الإدارة ، عن طريق اللجان الاستشارية المشتركة ، وإدخال ممثل العملة فى مجالس إدارة شركات المساهمة وبعض المشروعات الأخرى ، وإشراك ممثل العملة فى الجمعية العمومية لشركات المساهمة التى يملكها ، أو يساهم فيها ، شخص عام ، وأخيراً بإنشاء لجنة شئون العاملين فى شركات القطاع العام .

- اللجنة الاستشارية المشتركة : تقرر ، فى المادة ٧٧ من قانون العمل ، إنشاء « لجنة إستشارية مشتركة » فى كل مشروع يبلغ عدد عملته ، على الأقل ،

(١٧٤) « Avec une ferme volonté d'ententes » ، مادة ٧٤ قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ؛ أنظر أوترنجر ، المرجع السابق .

(١٧٥) Rôle revendicatif .

(١٧٦) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٩٢ .

(١٧٧) أنظر ، فى نظام اشتراك العملة فى الإدارة فى يوجوسلافيا . وفى بولندا ، ستورمتهال STURMTHAL ، الاشتراك السالى فى الشرق وفى الغرب ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ وما بعدها ؛ وفى دول كثيرة أخرى إركين ERKMEN . اشتراك العملة فى إدارة المشروع ، ص ١٦٥ وما بعدها ؛ وفى بلجيكا أوربون ، فقرات ٢٠٨ وما بعدها ؛ وفى إدارة المشروعات فى يوجوسلافيا برتتار PRETNAR ، النظرية العامة للمشروع تحت الأوجه الخاصة بالقانون اليوجوسلافى ، دروس القانون التجارى ، دبلوم الدراسات العليا للقانون الخاص (كلية الحقوق بجامعة القاهرة) ، سنة ١٩٦٤ - ١٩٦٥ ، ص ١١٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١٧٤ وما بعدها ؛ جوفانوفيك JOVANOVIC ، النظام القانونى للمشروعات الاقتصادية (العامة) ، يوجوسلافية ، دروس القانون التجارى ، « دبلوم المشار إليه » ، سنة ١٩٦٣ - ١٩٦٤ ، ص ١٥ وما بعدها .

خمين عاملاً (١) . أياً كانت طبيعة نشاطه . وكان نطاق هذه اللجان مقصور في قانون العمل القديم ، على « المجال الصناعية » ، التي كان يقصد بها ، في رأينا ، المنشآت ، وليس المشروعات (٢) . أما في القانون الجديد ، فقد إستعمل لإصطلاح « المنشآت » في غير معناه الفني : وقصد به ، على ما نرى ، المشروعات . ويتعين ، من ثم ، تكوين تلك اللجنة في المشروع ، الذي يستخدم خمسين عاملاً ، ولو في منشآت متعددة . ويحيط لفظ العامل ، الوارد في النص ، بكل من يرتبط بالمشروع بعقد عمل ، سواء أكان عاملاً أو مستخدماً . والعبرة ، في تكوين اللجنة ، بمجموعهم متى بلغ خمسين منهم .

وتشكل اللجنة من ستة أعضاء ، ثلاثة منهم يمثلون صاحب العمل ، أو في عبارة أخرى ، رئيس المشروع ، وثلاثة آخرون يمثلون العمالة . وكان إختيار ممثلي العمالة ، في قانون العمل القديم ، « بطريق الانتخاب المباشر » (٣) ، الذي إستبدل به ، في القانون الجديد ، إختيارهم « بمعرفة اللجنة النقابية » (٤) ، في بداية كل سنة ، لتكون مدة عضوية اللجنة سنة واحدة ، على أن يراعى « تمثيلهم بجميع أقسام العمل على قدر الإمكان » (٥) .

وأجيز للجنة ، أو لممثل صاحب العمل . أو لممثل العمالة ، فيها ، دعوة مندوب عن المنطقة الإقليمية للعمل ، التي يقع في دائرتها محل العمل ، لحضور إجتماعاتها . « خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها » (٥) ، وتكون له الرئاسة (٦) . فيقوم هذا المندوب بدور الحكم . لترجيح رأى أحد الفريقين على الآخر ، وهو دور غير مفهوم ، لأن اللجنة ، كما سئرى ، ليس لها إختصاصات ملزمة ، ولاحق إقتسام القرار في أية مسألة . فهي لا تصدر سوى

فقرة ٦٤ :

(١) تقابل المادة ١١١ محل قديم

(٢) راجع ، في الفقرة بيتها ، سابقاً ، فقرة ١٦ .

(٣) مادة ١١١/صل قديم .

(٤) مادة ١٧٧/١ محل .

(٥) مادة ٢/١١٦ محل .

(٦) مادة ٢/٧٧ محل .

توجيهات . يكون لصاحب العمل . إزاءها ، سلطة مطلقة في الأخذ ، أو عدم الأخذ ، بها .

وعلى اللجنة ، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تكوينها ، أن تضع لائحتها الداخلية ، التي تنظم طريقة اختيار رئيسها . - على أن يتناوب ممثلو صاحب العمل ، وممثلو العملة رئاسة اللجنة - ، كما تبين « طريقة تنظيم الإجماعات ومواعيدها ومكان انعقادها » (٦) . ويجب أن تصدق المنطقة الإقليمية للعمل : المختصة . على هذه اللائحة (٦) .

وتقوم المنطقة الإقليمية للعمل باختيار أعضاء اللجنة إذا لم تشكل . على الوجه المذكور . « خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون » (٧) ، لامتناع صاحب العمل . أو اللجنة الثنائية ، عن تعيين ممثليه . فإذا امتنع أحدهما عن اختيار ممثليه . إقتصرت المنطقة الإقليمية للعمل على تعيين ممثليه وحدهم . وإذا كان هذا الحكم يلبو ، في ظاهره . قراراً وقتياً ، ينفذ أثره بتطبيقه . بعد انقضاء ثلاثة أشهر على تاريخ نفاذ القانون . فإنه يضع ، في الحقيقة ، قاعدة عامة ، يجب تطبيقها في كل مرة لاتشكل اللجنة . وفقاً للقانون ، خلال ثلاثة شهور من اليوم الذي كان يتعين . سنوياً ، تشكيلها فيه .

وليس لهذه اللجنة ، كما أشرنا ، أية سلطات في إقتسام القرار . أو في الإدارة ، ويقتصر دورها على إبداء الرأي في المسائل الإجماعية ، أو المتعلقة بالعملة . دون أية قوة ملزمة في مواجهة صاحب العمل . فتحصن اللجنة ، وفقاً للمادة ٧٨ من قانون العمل . بإصدار « التوجيهات » في المسائل الآتية : - « تنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية » (٨) . تبحث اللجنة الإقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية للعامل ، أو ، في عبارة أخرى ، الإقتراحات التي تهدف إلى الوصول بإمكانيات المصنع ، في الإنتاج ، إلى حدوده القصوى ، وتصدر فيها ما تراه من توصيات . سواء قدمت الإقتراحات من صاحب العمل أو من العمال لديه .

(٧) مادة ٤/٧٧ عمل .

(٨) مادة ١/٧٨ (١) عمل .

— « تحسين ظروف العمل »^(٩) . تقدم اللجنة لإقتراحتها فيما يتعلق بتحسين ظروف العمل . وليس يسيراً إعطاء معنى محدد لعبارة « تحسين ظروف العمل » ، ومعرفة نوع هذه الظروف . ولعل المقصود منها الظروف الصحية ، أو الظروف التي يؤدي فيها العمل . فتختص اللجنة بإصدار « التوجيهات » التي تؤدي إلى حفظ صحة العامل ، أو تبسّر مهمته وجعل العمل أقل مشقة عليه :

— « الإشراف على خطط التدريب المهني في حدود المستويات العامة » للمهنة^(١٠) . تختص اللجنة بالإشراف على التدريب المهني للعمال المتدربين ، في المنشأة الصناعية ، إلى أن يصلوا إلى المستوى الفني العام لهذه الصناعة . ولكن ، ليس لها أن تلاحظ كل عامل متدرج ، أو تبدي رأيها في وصوله إلى المستوى المناسب ، لأن إختصاصها يقتصر على الإشراف ، بصفة عامة ، على خطط التدريب المهني في المنشأة الصناعية ، ليصل ، في نهايته ، إلى المستوى المطلوب في الصناعة .

— « العمل على تنظيم العلاقات الإجتماعية بين العمال و (صاحب العمل) ، وتهيئة فرص التعاون بينهم بما يحقق مصالحهم المشتركة »^(١١) . هذا النص يعوزه الوضوح . ولاندرى ماهية « العلاقات الإجتماعية » ، التي تعمل اللجنة ، بتوجيهاتها ، على تنظيمها بين صاحب العمل والعمال لديه . ولا يمكن تهيئة فرص التعاون بينهما إلا بزيادة التعارف ، وتوثيق الروابط ، على نحو يتعلم تحقيقه في المشروعات الكبيرة ، وإن كان قائماً فعلاً ، دون حاجة إلى جهودها ، في المشروعات الصغيرة . على أن اللجنة ، في ذاتها ، مظهر للتعاون بين صاحب العمل وعماله في إدارة المشروع على نحو يعود على كليهما بالفائدة .

— تقدير المبلغ اللازم لإصلاح مآثقه العامل ، بخطة من أموال لصاحب العمل^(١٢) ، سواء أكانت آلات ، أو أدوات ، أو كانت مواد أولية ، أو

(٩) مادة ٧٨/ (٢) عمل .

(١٠) مادة ٧٨/ (٣) عمل .

(١١) مادة ٧٨/ (٤) عمل .

(١٢) مادة ٧٨/ (٥) عمل .

مصنوعة . ويقتصر إختصاص اللجنة على تقدير التعويض الذى يلتزم العامل بدفعه ، ويجوز لصاحب العمل ، فى حدود معينة ، إقتطاعه من أجره (١٣) .
- إشتراك العملة فى إدارة المشروع : تقرر ، لأول مرة ، حق العملة فى الاشتراك فى إدارة المشروع ، فى حدود معينة ، بمقتضى القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، الذى ألغاه ، وحل محله ، القرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، الذى عدله القرار بقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، وأخيراً القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ (١٤) . ويدل تعاقب التشريعات ، فى هذه الفترة القصيرة ، على عدم وضوح الرؤية فى هذه المسألة الهامة .

كان مبدأ الاشتراك فى الإدارة ينطبق ، وفقاً لعبارة القانون ، على « أى شركة أو مؤسسة » (١٥) . وقصد « بالمؤسسة » ، على ما نرى ، المؤسسة العامة ، بأنواعها المختلفة (١٦) . وكان تطبيق المبدأ ، فيما يتعلق بالشركات ، مقصور على شركات المساهمة . رغم عموم عبارة القانون ، الذى أخضع ، لحكمه ، « أى شركة » . لأن إدخال ممثلى العملة فى مجلس الإدارة هو الوسيلة الفنية ، التى أريد بها تحقيق مبدأ إشتراكهم فى الإدارة ، فيقتصر نطاقه ، ضرورة ، على الشركات التى يجب ، وفقاً للقانون ، أن يكون لها « مجلس إدارة » ، وهى شركات المساهمة (١٧) . أما الشركات الأخرى ، وهى شركات التضامن ، وشركات التوصية بنوعها ، والشركات ذات المسئولية المحدودة ، فيجوز ، قانوناً ، أن يتولى إدارتها شخص واحد ، أياً كان عدد العمال الذين

(١٣) مادة ٦٨ محل ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٤ .

(١٤) أما القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦١ فيتمتع بتشكيل مجلس إدارة الشركة ، لا بإشتراك العملة فيه . وقد أُلغى بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ (مادة ٢/١ من قانون الإصدار) .

(١٥) مادة ١/١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، التى أوجبت ألا يزيد عدد أعضاء مجلس إدارة « أى شركة أو مؤسسة » على سبعة .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ٧ ، وهامش ١٩ .

(١٧) أنظر الدكتور محسن شفيق ، الوسيط فى القانون التجارى المصرى ، الطبعة

الثانية ، جزء ٢ ، فقرات ٧١٦ وما بعدها .

تستخدمهم (١٨) . ثم أخرجت المؤسسات العامة من نطاق المبدأ (١٩) ، لتبقى الشركات ، وأضيفت إليها : « الجمعيات والمؤسسات الخاصة التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير العمل » (٢٠) . ولكن سرعان ما تبين الشارع خطئ هذه الإضافة ، لأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة لا تهدف إلى تحقيق ربح ، كما أن القائمين على إدارتها يقدمون ، عادة ، العون المادى لها ، لتستطيع أداء رسالتها ، ويؤدون عملهم فيها تبرعاً ، فلا يحصلون على أجر لقاء إدارتهم ، مما تنفى معه الحكمة في إشراك العملة معهم في الإدارة (٢١) ، وأخرجها ، تبعاً لهذا ، عن نطاقه ، وقصر المشاركة ، على الشركات ، على « الجمعيات التعاونية التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير العمل » (٢٢) . وعاد الشارع ، في معرض تحديد إجراءات انتخاب ممثلي العملة ، ومد نطاق الاشتراك في الإدارة ، فضلاً عن شركات القطاع العام - التي عبر عنها بالوحدات الاقتصادية - ، وشركات المساهمة ، وكانت كلها خاضعة له ، إلى « الجمعيات والمؤسسات الخاصة التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير القوى العاملة » (٢٣) ، مغفلاً الإعتبارات التي من أجلها حُسر ، من قبل ، نطاق المشاركة عن هذه الجمعيات والمؤسسات الخاصة .

(١٨) الذكور حسن شليق ، المرجع السابق ، فقرات ٤٥٨ و ٤٩٠ و ٦٨٣ ، و ٩٠٥ .

(١٩) سمي قبل إلغائها .

(٢٠) مادة ٢ من القرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(٢١) المذكرة الإيضاحية للقرار بقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ (انشرة التشريعية ، سنة ١٩٦٤ ، المجلد الثالث ، جزء أول ، ص ٨٧٢ - ٨٧٣) .

(٢٢) مادة أولى من القرار بقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(٢٣) قانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، في شأن تحديد شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام والشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة . وقد كان القانون يحيل ، لتحديد هذه الشروط والإجراءات ، على قرار لرئيس الجمهورية (انظر المادة ٣/١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، والمادة ٣/١ من القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١ الذي صدر تنفيذاً لهذا التفويض) . ولكن قانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، صدر لتحديد تلك الشروط والإجراءات ، وتضمن ، في ذات الوقت ، أحكاماً موضوعية عامة تخالف القواعد السابقة) .

ولم يوضع حد أدنى لعدد عمال شركة المساهمة ، في القطاع الخاص ، أو الوحدة الاقتصادية ، في القطاع العام ، لينطبق حكم القانون ، ولا مناص من القول بمخضوع جميع شركات المساهمة ، عامة أو خاصة ، ولو كانت تقوم بأعمال مدنية ، أيًا كان عدد العمال الذين تستخدمهم .

وقنع الشارع ، في البداية ، لتحقيق الاشتراك في الإدارة ، بعضوين يمثلان العملة في مجلس الإدارة ، أحدهما عن المستخدمين ، الذين نعتهم ، على غير مقتضى الدقة العلمية ، بالموظفين (٢٤) ، والآخر عن العمال (٢٥) . ثم زاد عدد ممثلي العملة في المجلس ، بعد أن رفع الحد الأقصى لعدد أعضائه ، ليكون تسعة ، بدلا من سبعة (٢٦) ، وأوجب « أن يكون من بينهم أربعة أعضاء ممن يعملون فيها » (٢٦) ، دون تفرقة بين المستخدمين والعمال منهم . بل وحرص ، في المذكرة التفسيرية للقانون ، على إظهار قصده في تجاهل هذه التفرقة التقليدية ، وعبر عن رغبته في إلزائها (٢٧) ، على نقيض القانون الألماني . الذي إستلزم ، كما قدمنا (٢٨) ، تمثيل كلتي الطائفتين ، تمثيلا نسبيا في مجلس المنشأة ، بحيث يكون عدد ممثلي كل طائفة منهما متناسبا مع عددها في المنشأة (٢٩) ، وأوجب أن يكون أفراد كل طائفة مجموعة إنتخابية (٣٠) مستقلة عن الأخرى (٣١) .

ويؤدي تمثيل العملة ، في مجالس إدارة شركة المساهمة ، بأربعة أعضاء . إلى إلزام الشركة ، في تشكيله ، بالعدد الأقصى الذي فرضه القانون ، وهو

(٢٤) ذلك ، لأن لاصطلاح « الموظفين » ، أو الموظفين العاملين *Fonctionnaires publics* ، معنى محدد في القانون الإداري ، يقتصر على فريق من العاملين في الدولة ، أو في إحدى وحداتها الإقليمية .

(٢٥) مادة ٢ / ١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ .

(٢٦) مادة أولى من القرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(٢٧) المذكرة التفسيرية لقرار بقانون ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(٢٨) راجع سابقا ، فقرة ٦٣ .

(٢٩) إرلان ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٩ .

(٣٠) *Collège électoral* .

(٣١) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١١١ (إلا إذا قرر الناخبون ، من الطائفتين ،

قبل الانتخاب ، عن طريق التصويت السري لكل طائفة مستقلة عن الأخرى ، أن يستخما معا) .

تسعة أعضاء ، حتى لا يصبح العملة أغلبية في المجلس ، تمسك ، وحدها ، بمصائر الأمور فيه . ولذلك ، على ما يبدو ، قرر الشارع ، - بمناسبة " تحديد شروط وإجراءات إنتخاب مثل العمال " ، في القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ - ، أن يكون هؤلاء نصف عدد الأعضاء (٣٢) . وعاد ، في هذا القانون ، إلى التفرقة التقليدية بين المستخدمين والعمال " في الجهات التي تمارس نشاطاً إنتاجياً في الصناعة أو الزراعة " (٣٢) ، ليكفل للعمال ، وهم - وفقاً لعبارة القانون ، من يؤدون عملاً في الإنتاج الصناعي أو الزراعي ، وتغلب عليه الصفة الفنية اليدوية " (٣٣) - ، نصف عدد ممثلي العملة ، على الأقل ، في مجلس الإدارة . أما ، في غير نطاق الإنتاج الصناعي أو الزراعي ، فلا تفرقة ، في ممثلي العملة ، بين المستخدمين والعمال .

ولما صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، نص ، في المادة الثالثة لإصداره ، على عدم سريان أحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ على شركات المساهمة الخاصة (٣٤) ليعود منطبقاً عليها القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ والقوانين المعدلة له ، التي توجب ، كما قلنا ، أن يكون ، في مجلس إدارتها ، " أربعة أعضاء ممن يعملون فيها " ، دون تفرقة بين المستخدمين والعمال . ولا يقال بأن هذه القوانين قد سقطت بنفاذ القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، الذي نص ، في المادة العاشرة منه ، على إلغاء كل نص يخالف أحكامه " والساقط لا يعود " كما يقول فقهاء الشريعة الغراء ، لأن الشارع ، بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، قد رفع ، عن شركات المساهمة ، قانون سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، بأكمله ، بما فيه المادة العاشرة منه ، ليرجع هذه الشركات إلى الوضع الذي كانت فيه قبل نفاذه . ولا يقدح في هذه النتيجة إلغاء الحد الأقصى لأعضاء مجلس الإدارة ، بمقتضى القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، والاكتفاء ، في المادة ٧٧ / ١ منه ، بفرض عدد أدنى لأعضائه ، قدره ثلاثة منهم ،

(٣٢) مادة ١ / ٣ منه .

(٣٣) مادة ٢ / ٣ منه .

(٣٤) قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوسية بالأسمم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، ولكنه ، في خصوص إشراك المال في الإدارة ، لا يطبق ، كما ذكرنا في المتن ، إلا على شركات المساهمة .

والنص ، في المادة ١/١٨٢ منه ، على وجوب تعديل شركات المساهمة الخاصة لأنظمتها ، أو عقود تأسيسها ، بما يتفق مع أحكامه ،^٣ خلال مدة أقصاها سنة^٤ من تاريخ العمل به ، إذ لا تعارض بين عدد أعضاء مجلس الإدارة ، الذي حدد في ظل القانون القديم وبين عدده وفقاً لأحكام القانون الجديد ، الذي لم يفرض ، كما قدمنا ، عدداً أقصى لأعضائه .

ولكن ، تظل أحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ نافذة ، على شركات القطاع العام ، التي لا يسرى عليها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ (٣٥) ، وكذلك على^٥ الجمعيات والمؤسسات الخاصة التي يصدر بتحديد قرار من وزير القوى العاملة^٦ : يجب ، في كل أولئك ، أن يكون نصف عدد أعضاء مجلس الإدارة من العملة ، على ألا يقل العمال منهم ، فيما يمارس نشاطاً إنتاجياً في الصناعة أو الزراعة ، عن نصف عدد ممثلي العملة .

على أن الشارع ، بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ (٣٦) ، قضى ، بتشكيل مجلس الإدارة ، لشركات القطاع العام (٣٧) ،^٧ من عدد فردي من الأعضاء لا يقل عن سبعة ، ولا يزيد على أحد عشر^٨ ، ويعين رئيسه بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، ليبقى ، بعد تعيينه ، عدد الأعضاء زوجياً ، يكون لممثلي العملة نصفه ، ويختلف تكوين نصفه الآخر بحسب ما إذا كان رأس مال الشركة يملكه كله شخص عام (٣٨) ، أو يساهم فيه شخص عام مع رأس المال الخاص (٣٩) . وإذا كان ممثلو العملة يتساوون ، في عددهم ، مع ممثلي رأس

(٣٥) مادة ٢ من قانون الإصدار .

(٣٦) عدل هذا القانون بمقتضى أحكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ .

(٣٧) وشركة القطاع العام هي الشركة التي يملك رأس مالها شخص عام أو عدة أشخاص عامة أو الشركة التي يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة إذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام (مادة ٢٩ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ المعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥) .

(٣٨) يعين ، حاليه ، النصف الآخر بقرار من رئيس مجلس الوزراء (مادة ٤٨ من

القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، معدلة بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥) .

(٣٩) بشكل ، حاليه ، النصف الآخر من « أعضاء بنسبة ما يملكه الشخص العام المساهم في الشركة يعينون بقرار من رئيس مجلس الوزراء » ، و « أعضاء بنسبة ما يملكه رأس المال »

المال ، في مجلس الإدارة ، فإن رئيسه الذي تعينه الحكومة ، يصبح المرجع ، عند التعارض ، لينعدم ، فعلا ، دور العملة في الإدارة ، على الأقل في المسائل الإجتماعية ، التي تمس مصالحهم .

وإغفال التفرقة ، في ممثلي العملة ، بين المستخدمين والعمال . عيب كبير في تنظيم القانون يقتصر الآن ، كما قدمنا . على شركات المساهمة الخاصة : ليس فقط لأن الشارع لا يستطيع ، بجرة قلم ، أن يزيل تفرقة تتأسس على حقائق الحياة الاجتماعية ، وكسبت ، لهذا ، صفة العموم في القانون المعاصر ، بل كذلك . وعلى الخصوص ، لأن مسلكه قد يحول بين إدارة المشروع وفئات المستخدمين ، ومنهم الفنيون الذين يعتبرون ركائز الإنتاج في الشركة ، كالمهندسين والكيميائيين . مثلا . نتيجة للكثرة العددية للعمال فيها .

وأخيرا ، فإن فرض « الخمسين في المائة على الأقل » في شركات القطاع العام ، لمصلحة العمال ، على ممثلي العملة في مجلس الإدارة ، — الذي يتخذ القرارات في مسائل إقتصادية ومالية وفنية قد تكون دقيقة — ، على غرار مجلس الشعب والمجالس المحلية : لا يستند على غير « ديماجوجية » (١٠) لا تتفق مع مصالح الشركات ، ولا مع مصلحة الاقتصاد القومي في مجموعه . ويتناقض هذا المسلك ، على كل حال ، مع مسلك الشارع الألماني ، كما قدمنا ، في قوانينه الشهيرة ، التي عادت بأفضل النتائج على إقتصاد بلاده (١١) .

وكانت مدة عضوية ممثلي العملة سنة واحدة (١٢) ، ثم صارت سنتين (١٣) ، لأن قصر مدة عضويتهم على سنة ، كما جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون ،

«أما من يختارهم يمثلهم في الجمعية العمومية بذات القواعد المقررة في الجمعية العمومية ، ويشرط ألا يزيد عددهم في جميع الأحوال على نصف عدد أعضاء مجلس الإدارة» (مادة ٤٩ قانون ٦٠ لسنة ١٩٧٦ ، معدلة بالقانون ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، المشار إليها) .

(١٠) Demagogie

(١١) راجع سابقا ، فقرة ٦٣ .

(١٢) مادة ١ / ١ قرار بقانون ١١٤ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

(١٣) مادة ١ / ١ قرار بقانون ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه ، ويعد مادة ٨ قانون

٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، التي أجازت ، بقرار من رئيس الجمهورية ، « استحداث تتعلق بالمصلحة القومية العامة له هذه المدة لفترة لا تتجاوز سنتين » .

« غير كاف لاستيعاب الأعضاء المنتخبين لأعمالهم ، والاشتراك الفعلي في تحمل المسؤولية » ، ليكون لهم ، بإطالة المدة ، « دور فعال في تحقيق الهدف من تمثيلهم » (٤٥) .

وأحيل ، على قرار لرئيس الجمهورية ، لتحديد « الشروط الواجب توافرها في المرشحين والناخبين » ، وتنظيم « إجراءات الترشيح والانتخاب والقواعد الخاصة بها والظعن فيها » (٤٥) . وصدر ، تنفيذاً لهذا التفويض ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١ ، الذي أحال ، بدوره ، على وزير القوى العاملة ، لإصدار « القرارات اللازمة » لتنفيذه (٤٦) . ثم صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، ليحل محل قرار رئيس الجمهورية المذكور ، فضلاً عن تضمينه أحكاماً موضوعية هامة ، نسخت ، كما قدمنا ، في حدود التعارض ، القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، المعدل بالقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ . على أن اشتراك العملة في الإدارة ، على الوجه الذي قدمناه ، قد حصر عن شركات المساهمة التي تنشأ طبقاً لأحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، الذي ألغى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، وحل محله ، كما استثنيت منه الشركات التي تنشأ طبقاً للقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ في شأن « نظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة » .

١ - إذا كان الشارع قد احتفظ ، في المادة ٨٤ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، المشار إليه ، بمبدأ اشتراك العملة في إدارة شركات المساهمة ، فإنه أعفى الشركات التي تنشأ طبقاً لأحكامه من تنظيم الاشتراك في الإدارة ، الذي تقرر بالقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، والقوانين المعدلة له ، وأحال ، على اللائحة التنفيذية ، - التي أحيل ، لإصدارها ، على الوزير المختص (٤٧) - ، لتحديد « طرق وقواعد وشروط إشراك العاملين في الإدارة » . وتوقع أن

(٤٤) الملكة الإيضاحية القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(٤٥) مادة ٢/١ قرار بقانون ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، ومادة ٣/١ قرار بقانون ١٤١

لسنة ١٩٦٣ .

(٤٦) مادة ١٠ منه .

(٤٧) مادة ٤ من قانون الإصدار .

تتضمن هذه اللائحة التنفيذية ، عدة طرق لتحقيق إشتراكهم فيها ، وأوجب أن ينص نظام الشركة على إحدى طرق الإشتراك في الإدارة التي تتضمنها (٤٨) . وليس في وجود تنظيمين مختلفين لإشتراك العملة في الإدارة ، أحدهما ينطبق على الشركات التي أنشئت قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ . والآخر على الشركات التي تنشأ طبقاً لأحكامه . أية محكمة ، أو مظنة فائدة ، فضلاً عما يتصف به هذا الإزدواج من غرابة وشلو . وتقتضي مصلحة الاقتصاد القومي ، في هذه المسألة الهامة ، أن يطبق أصلح التنظيمين على جميع شركات المساهمة ، على الأقل . في القطاع الخاص ، لأن وضع شركات القطاع العام قد يقتضي إفرادها بنظام يختلف ، من بعض الوجوه ، عن نظام الشركات الخاصة .

٢ - وإستثنيت ، من النظام القانوني لإشتراك العملة في الإدارة ، الشركات التي تنشأ طبقاً للقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ ، المشار إليه ، والمعدل بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٧ . وإذا كان الاستثناء ، وفقاً لظاهر عبارة القانون ، يرد على « تحديد شروط وإجراءات إنتخاب ممثلي العمال » في مجالس الإدارة ، ليبين « نظام الشركة طريقة إشتراك العاملين في إدارة المشروع » (٤٩) ، فإن الإستثناء يشمل ، في الحقيقة ، عدد ممثلي العملة في مجلس الإدارة الذي حدد في القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، إذ نص ، صراحة ، في القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ ، المشار إليه ، على عدم خضوع الشركات لأحكامه (٥٠) . ويمكن أن يجعل نظام الشركة ، الذي أحيل عليه لبيان طريقة الاشتراك في الإدارة ، هذا الإشتراك في حكم المعلوم .

ولم يكن الشارع موفقاً في وضع هذا الإستثناء ، لأن إشتراك العملة في إدارة المشروع الذي يعملون فيه ، يتأسس على إعتبارات إجتماعية وإقتصادية قوية ، تتعلق بالمصلحة القومية ، وأصبح ، لهذا ، مبدأ مسلماً ، على السواء ، في الدول الاشتراكية ، والدول الرأسمالية ، ولم يقع إختلاف بينها

(٤٨) مادة ٨٤ منه .

(٤٩) مادة ١٠ قانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٥٠) مادة ١ / ٣ منه .

إلا في تفصيلات تطبيقه . ولعل الشارع ، في هذا الإستثناء ، كانت تحذره الرغبة في تشجيع رأس المال العربي والأجنبي ، وإنتابته المخاوف من إحصامه نتيجة إشتراك العملة في الإدارة . ولكن ليس ، لهذه المخاوف ، ما يبررها . فقد بدا شيء منها في ألمانيا الغربية غداة صدور قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، الذي قسم ، كما رأينا (٥١) ، إدارة المشروع ، في الصناعات الثقيلة ، بين العمال وأصحاب رأس المال . على أن هذه المخاوف سرعان ما تبددت ، بعد ما بان أن الغرض ، من الإشتراك في الإدارة ، ليس إستئصال المساهمين ، ولكن إقامة « ديموقراطية » إقتصادية داخل المشروع ، على غرار « الديموقراطية » السياسية على مستوى الدولة ، وإطمأن رجال الأعمال الأجانب إلى أن الإشتراك في إدارة المشروع لن يؤدي إلى تأميمه (٥٢) . ولعل أسوأ ما في هذا الإستثناء أنه يضع المستثمر المصري ، داخل وطنه ، في وضع أدنى من المستثمر الأجنبي ، الذي جاء ليحتكر السوق المصرية نيابة عن دولته ، ليتقرر له ، بإرادة الشارع المصري ، إمتيازات جديدة ، بعد أن زالت عنه الإمتيازات التي فرضتها الدول الاستعمارية لمصلحته :

— إشتراك العملة في الجمعية العمومية لشركات المساهمة التي يملكها ، أو يساهم فيها ، شخص عام : تتكون الجمعية العمومية لشركة المساهمة من المساهمين ، أو ، في عبارة أخرى ، من أصحاب رأس المال . ولما كانت شركات القطاع العام ليس لها من شركة المساهمة سوى الاسم ، فلم يكن لها جمعية عمومية ، تبعاً لانعدام المساهمين ، وكان مجلس إدارة المؤسسة العامة ، قبل إلغاء المؤسسات العامة ، يقوم بدور الجمعية العمومية بالنسبة للشركات التابعة لهذه المؤسسة ، ثم تقرر ، بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، إنشاء جمعية عمومية للشركة ، تختلف ، في تكوينها ، بحسب ما إذا كان شخص عام يملك رأس مالها كله ، أو يقتصر على المساهمة فيه مع رأس مال مصري خاص . إنما يجب ، في الحالتين ، أن يدخل فيها « أربعة من العاملين في الشركة مختار

(٥١) راجع سابقاً ، فقرة ٦٣ .

(٥٢) إدلان ، المرجع السابق ، ص ١١٢ ، راجع سابقاً ، فقرة ٦٣ ، خاتمة .

اللجنة النقاية لإثنين منهم من بين أعضائها ، ويختار الآخرون من غير أعضاء مجلس الإدارة ، أو تحدد طريقة إختيارهما ، بقرار من الوزير المختص^(٥٣) .

— لجنة شئون العاملين في شركات القطاع العام : عهد الشارع : في نظام العاملين بالقطاع العام ، إلى لجنة من العملة - أوجب تشكيلها في كل شركة ، بقرار من رئيس مجلس إدارتها ، ونعها بلجنة شئون العاملين^(٥٤) - ، باختصاص واسع ، في مسائل إجتماعية هامة ، تتعلق بالعملة فيها من الدرجة الثانية وما دونها ، هي تعيينهم ، ونقلهم ، وترقيتهم ، وإستحقاقهم العلاوات ، وإعتماد تقارير الكفاية الإنتاجية عنهم^(٥٥) ، فضلا عن إختصاصها بالمسائل التي يرى رئيس مجلس الإدارة عرضها عليها^(٥٥) ، على أن تتعلق هذه المسائل بالعملة ، الذين لا تزيد درجتهم عن الثانية ، لأن القانون ، كما قدمنا ، حدد إختصاصها ، أساساً ، بالنسبة لهم وحدهم .

وعلى اللجنة أن ترسل توصياتها ، فيما تختص به ، إلى رئيس مجلس الإدارة ، خلال أسبوع ، للموافقة عليها ، أو لاعتمادها ، وفقاً لعبارة القانون^(٥٦) ، وتصبح نافذة إذا لم يعترض عليها خلال شهر من تاريخ إرسالها إليه^(٥٦) . وعلى رئيس مجلس الإدارة ، حال إعتراضه عليها ، أن يردها إلى اللجنة ، خلال هذه المدة ، مع إبداء أسباب إعتراضه ، لتعيد النظر فيها ، في ضوء هذه الأسباب خلال الأجل الذي يحدده لها ، بما لا يجاوز شهراً ، لإبداء رأيها فيه ، وإلصاح رأيها نافذاً . فإذا أصرت اللجنة على رأيها ، عليها أن تعيد ، خلال هذا الأجل ، توصياتها إليه ، حين يتعين عليه عرضها على

(٥٣) مادتا ٥٥ مكررا و ٥٥ مكرر ٢ من القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٠ (مبايعات) بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ .

(٥٤) مادة ٣ قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، التي أجازت تكوين أكثر من لجنة في الشركة . وتشكل اللجنة ، بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة ، من ثلاثة أعضاء على الأقل وعلى أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقاية - إن وجدت - يختاره مجلسها ، ، وأضافت أن « يتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بمثل دون أن يكون له صوت مملود » .

(٥٥) مادة ١/٤ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٥٦) مادة ٢/٤ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

مجلس الإدارة ، ليتخذ ما يراه في شأنها بقرار نهائي (٥٧) .
ورغم أهمية اختصاص اللجنة ، فإنها لا تعتبر إشتراكاً من العملة في الإدارة ،
مع أنها تتكون ، في الحقيقة ، منهم ، لأن أعضاءها تعينهم إدارة الشركة ،
ولا ينتخبهم العملة فيها ، ليعتبرون ممثلين لهم . ولا يقدح ، في هذه الحقيقة ،
أن يكون لأحد أعضاء اللجنة صفة نقابية ، مادام أغلبية أعضائها ليست لهم
صفة تمثيلية ، فضلاً عن أن وجود النقابي عضواً فيها رهين بوجود لجنة نقابية
في الشركة .

المبحث الثاني

في اشتراك العملة في الأرباح

٦٥ - اشتراك العملة في أرباح المشروع ، تمهيد ، وتعداد ،
٦٦ - الاشتراك الاتفاقى في الأرباح ، تقديره ، ٦٧ - الاشتراك القانونى
في الأرباح ، فلسفته ٦٨ - تطبيق : الاشتراك القانونى في الأرباح ، وفي
رأس المال ، في القانون الفرنسى ، ٦٩ - تطبيق : الاشتراك القانونى في
الأرباح في القانون المصرى ، ٧٠ - استثناء : شركات لا تخضع ، في القانون
المصرى لنظام الاشتراك القانونى في الأرباح ٧١ - التكييف القانونى
لتصويب المعال في الأرباح ، إحالة .

٦٥ - اشتراك العملة في أرباح المشروع ، تمهيد ، وتعداد : لاثير
أيلولة الربح ، في الفقه التقليدى للنظام الرأسمالى ، أية صعوبة : « الملكية تعطى
الحق في الثمار » (١) . فتؤول أرباح المشروع إلى أصحاب رموس الأموال
المستثمرة فيه ، الذين يتحملون مخاطره ، وتكون لهم ، من ثم ، كل أرباحه (١) .
أما عملة المشروع ، فلمهم أجور جزائية ، لاصلة لها بربحه ، فلا تزيد بإزدهاره ،
ولا تنقص بإنتكاسه ، ولا يتحملون ، تبعاً لهذا ، من مخاطر سوى إعسار
صاحبه (٢) .

(٥٧) مادة ٢ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

فقرة ٦٥ :

(١) ديبير ، الأوجه القانونية لرأسالية الحديثة ، المرجع السابق ، بقرة ١٢٣ .

(٢) ديبير ، المرجع السابق ، بقرة ١٤٥ .

ومع ذلك ، أثار المهتمون بالمسائل الاجتماعية ، منذ أواسط القرن التاسع عشر ، فكرة إشتراك العملة في الأرباح^(٣) ، ورضى بها . منذ ذلك الحين . بعض أصحاب الأعمال في الدول المختلفة^(٤) . على أن الفكرة ، بعد إزدهارها فترة قصيرة ، سرعان ما خبت . لظهور قصورها عن تحقيق الآمال التي كانت مرجوة منها ، وأعرض عنها أصحاب الأعمال ، وفقدت حماس العمال^(٥) . ولكنها ما لبثت أن عادت ، حديثاً . في نصوص القانون ، تفرضها على أصحاب المشروعات ، ولا تتركها لحض رضائهم . في ثوب قشيب ، نتيجة التطور في تكييف المشروع . وإعتباره منظمة يتكاتف الجميع ، في داخلها ، لتحقيق الأرباح^(٦) . وإختلف ، من ثم ، الأساس الذي يقوم عليه الإشتراك القانوني ، أو الخبري : في الربح ، عن البواعث التي دفعت ، من قبل ، إلى ظهور الإشتراك الاتفاق ، أو الرضائي ، فيه .

ويقصد بالإشتراك في الأرباح إعطاء عملة المشروع ، زيادة على أجورهم ، قدرًا من الربح الذي يحققه ، في صورة نسبة مئوية منه^(٧) . وقد يكون إشتراكاً فردياً^(٨) . يوزع الربح ، وفقاً له ، على كل عامل بمفرده^(٩) ، أو يكون إشتراكاً جماعياً^(١٠) ، تغذي حصيلته صندوق إيداع ، أو نظام معاش ، لصالح العملة^(١١) . وقد يُجمع النظامان في « إشتراك مختلط »^(١٢) ، حين يوزع جزء من الأرباح على العملة ، ويؤول الباقي إلى الإيداع أو المعاش^(١٣) .

• Participation aux bénéfices (٣)

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٦١ .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦ .

(٦) حلم ، أحكام المشروعات ، المرح السابق ، ص ٢٨١ .

• Participation individuelle (٧)

(٨) بييه BEYNET ، تأثير الإشتراك في الأرباح على الإنتاج ، طر وضع العامل ،

وعمل الاشترايات ، رسالة ، باريس ١٩٠٨ ، ص ١٥ .

• Participation collective (٩)

(١٠) بييه ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٦ - ١٧ .

• Participation mixte (١١)

(١٢) بييه ، المرح السابق ، ص ١٧ - ١٨ .

ويختلف الإشتراك في الأرباح عن المنح التي يدفعها صاحب العمل ، أحياناً ، إلى عماله (١٣) ، لأنها لا تتناسب مع الربح ، بل ولا صلة لها به (١٤) . كما يختلف عن المكافآت التي يدفعها إلى من يحقق منهم نتيجة معينة ، كسرعة الإنتاج ، أو الإقتصاد فيه (١٥) ، ويتناسب ، من ثم ، قدرها مع الجهد الذي يبذله العامل ، حين أن الإشتراك في الربح يوفر للعامل جزءاً منه ، ولو لم يحقق أية نتيجة مرجوة (١٦) . ويختلف ، أخيراً ، عن طرائق تحديد الأجر ، بحسب حاصل العمل ، في صورها المختلفة (١٧) ، التي لا صلة لها بربح المشروع أو خسارته (١٨) .

٦٦ - الإشتراك الاتفاق في الأرباح ، تاريخه ، وتقديره : يقوم إشتراك العملة في أرباح المشروع باتفاق بين رئيسه ومجموع عملته ، في العقود القروية أو الاتفاقات الجماعية ، يلتزم فيه بأن يدفع لهم ، فوق أجورهم ، نسبة معينة منه (١) . وقد يتضمنه نظام الشركة (٢) أو لائحة العمل (٣) . وقد وجد فيه المصلحون ، في النطاق الإجتماعي ، وسيلة ناجحة لحسم

(١٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٩١ .

(١٤) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٨١ .

(١٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٩٦ .

(١٦) جام ، المرجع السابق .

(١٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٨٥ .

(١٨) أنظر مايه MAES ، دراسة في الإشتراك في الأرباح مطبقاً على العمال في الصناعة والعمال الزراعيين ، رسالة Rennes سنة ١٩١٠ ، ص ٢٩ وما بعدها .
فقرة ٦٦ :

(١) مايه ، الرسالة المشار إليها ، ص ٨٠ ؛ وانظر أيضاً لو ليدر ، المرجع السابق ، ص ٦١ .

(٢) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٨١ .

(٣) أما إذا لم يلتزم صاحب العمل في العقد ، فردي أو جماعي ، ولا في لائحة العمل ، فلا تملو المشاركة في الربح أن تكون منحة (استئناف باريس ٢ يونيو سنة ١٩١٩ ، دالوز ١٩٢٠-٢-٨٢ ؛ محكمة شالون على السالون Calons-sur-Saône ٢٠ ديسمبر سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٢-٢-٣٧٧ ، وتعليق كابينان CAPINANT) ، ويطلق عليه البعض «الإشتراك التقديرى Participation discrétionnaire» (ينبغي ، الرسالة المشار إليها ص ٢٢) . -

الخلافات بين العمال وأصحاب الأعمال حول عدالة الأجور ، التي كانت تتحدد ، وقتئذ ، بحسبان العمل سلعة : وفقاً لقانون العرض والطلب (٤) . كما رأوا فيه طريقاً لإقامة نظام للمعاش . يقي العمال . بعد تقاعدهم ، غائلة الحاجة في أخريات أعمارهم ، يقابل المبالغ التي تلحق لاستهلاك الآلات . وإستبدال آلات جديدة بما بلى : على مر الزمن : منها ، حتى لا يكون الإنسان في وضع أدنى من الآلة (٥) . ووجد فيه أصحاب الأعمال نظاماً يجعل العامل معيئاً بنجاح المشروع وإزدهاره . لأن ما يحصل عليه مما يحققه من كسب يكون خير حافز له على زيادة إنتاجه وحسن أدائه لعمله . ورجا الجميع منه توفير السلام الإجتماعي بين أصحاب الأعمال وعمالهم . بإقامة مصلحة جماعية لرأس المال والعمل : فيزول عداوة العمال لأصحاب رؤوس الأموال ، وتختفي الاضرابات ، وتبعاً لهذا : يزداد الإنتاج : ويمر الرخاء (٦) . ويباهى أنصاره بالزيادة الكبيرة في دخول العمال نتيجة له (٦) ، وباستقرارهم في المشروعات الذي يترتب عليه (٦) .

وكانت فرنسا هي الدولة التي إزدهرت فيها فكرة الإشتراك في الأرباح (٦) . وظهرت ، منذ أواسط القرن الماضي : تطبيقاتها في بعض المشروعات (٧) ، التي عملت إلى توزيع نسبة معينة من أرباحها ، تختلف من مشروع إلى آخر (٨) ، على عمالها ، أو على بعض فئاتهم ، أو تخصص ، جماعياً ، لعملها ، جزءاً من أرباحها ، في صورة صناديق إيداع أو نظام للمعاش ، وإتبع ، أحياناً ،

= على أن المادة الثابتة تقوم ، في ذلك ، مقام الاتفاق الصريح ، قياساً على المادة ٦٨٣ / ٣ من القانون المدني (أنظر نفس لرئى ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٢٣) .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠١ .

(٥) مائس ، الرسالة المشار إليها ، ص ٦١ - ٦٢ .

(٦) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٢ .

(٧) أنظر قائمة بأهم هذه المشروعات في بيئته ، الرسالة المشار إليها ، ص ٩ .

(٨) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٢ . وكانت هذه النسبة ، في القادة ، شذيلة في المشروعات التي تقل فيها أهمية نشاط المسلة ، وتكون أكبر في المشروعات التي يعتمد قدر الأرباح ، على الخصوص ، على جهد المسلة .

الطريقتين معاً ، باعطاء جزء من الأرباح لكل عامل ، وتمويل ، الادخار ، أو المعاش ، بالجزء الآخر (٩) .

على أن الفكرة ما لبثت أن ذبلت ، تدريجياً . وظهر ذبولها واضحاً في أواخر القرن الماضي (١٠) ، وتبددت الآمال الكبيرة التي عقلت عليها . فمن ناحية ، لم تؤد إلى السلام الإجتماعي ، وتهدئة الخلافات بين العمل ورأس المال ، بل ولدت ، بينهما ، خلافات جديدة ، تتعلق أهمها بتحديد نصيب العملة في الأرباح (١١) . وكثيراً ما اتهم العمال صاحب العمل بوضع ميزانيتين مختلفتين لمشروعه ، لإخفاء أرباحه الحقيقية ، أو المبالغة في تكوين الاحتياطي ، لانقاص حصة العملة فيها . ولا يمكن ، في رأى العمال ، أن يكون إشتراكهم في أرباح المشروع محلاً لثقتهم إلا بفرض رقابتهم على إدارته ، وهي رقابة يخشاها أصحاب الأعمال ، لكونها أكثر فاعلية من رقابة المساهمين ، أصحاب رؤوس الأموال فيه (١٢) . ومن ناحية أخرى ، لم يترتب على الأخذ بالفكرة زيادة الإنتاج ، كما ثبت من تحقيق أجرى ، في أوائل القرن الحالى ، في مشروعات أدخلت بها ، لأن حجم الإنتاج يتوقف ، في مشروعات كثيرة ، على ظروف عديدة ليس للعملة سيطرة عليها ، كانتظام دوران الآلات ، وأسعار المواد الأولية ، وحالة الأسواق ، وعلى الخصوص مهارة المديرين التجارية (١٣) . وبأن واضحاً أن إدعاء أنصار الفكرة ، - بأن إشتراك العامل في الربح يدفعه إلى بذل جهده في زيادته ، بعدم إضاعة الوقت ، وإقتصاد المواد الأولية ، والعناية في إدارة الآلات أو استعمال الأدوات - ، يقوم على النظر إلى الإنسان باعتبار ما يجب أن يكون ، لا باعتبار ما هو كائن (١٤) . ولذلك ، وجد بعض العمال ، في نظام الإشتراك في الربح ، وسيلة لإستغلال

(٩) جام ، المرجع السابق ؟ وانظر القائمة المشار إليها سابقاً ، هامش ٧ .

(١٠) مايس ، الرسالة المشار إليها ، ص ٧٦ ، وانظر ، كذلك ، جام ، المرجع السابق ،

ص ٢٨٥ .

(١١) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٣ - ٢٨٤ .

(١٢) أنطربيني ، الرسالة المشار إليها ، ص ٦٩ وما بعدها .

(١٣) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٤ .

العامل ، لا طريقاً لزيادة حقوقه ، إذ يقصد به زيادة الجهد الذى يبذله ، فى مقابل حصة فى الربح قد تكون ضئيلة ، وعلى كل حال . غير مؤكدة (١٤) . وأخيراً ، فيما عدا حالات إستثنائية ، خابت الآمال التى علقها العمال على هذا النظام ، لعدم حصولهم منه على مبالغ مناسبة (١٥) . وقد أدخل الإشتراكيون فى روعهم أن أرباح رأس المال جسيمة ، فاعتقدوا وقوعهم فريسة لسلب أصحاب الأعمال لجزء من حصصهم فى الربح حينما ظهرت لهم ضالة مآئالوه منه (١٦) . ويفضل العمال ، على كل حال ، زيادة عاجلة فى الأجور على حصة فى الربح مستقبلية ، وإحتيالية بالضرورة (١٦) .

٦٧ - الإشتراك القانونى فى الأرباح ، فلسفته : على أن الإشتراك فى الأرباح ، فى رأى أنصاره ، حتى الغلاة منهم ، يتقرر بالتراضى بين طرفى عقد العمل ، ولم يدر بخلد أحدهم فرضه ، بقوة القانون ، عليهم (١) ، إذ متى صار ملزماً « فقد كل فضائله » (٢) ، لأن القانون ، الذى يفرضه ، لابد أن يحدد للعملة ، فى جميع المشروعات ، نسبة من الربح واحدة . فيحتل العمال فى بعضها ، بقدر وفير منه : ولا يظفرون ، فى بعضها الآخر ، إلا بالقليل منه ، تبعاً لتفاوت الأرباح من مشروع إلى آخر ، حين لا يمكن لإرجاع اختلاف حفظوظ العمال إلى فروق فى الجهد الذى يبذلونه . وإذا قيل ، لإزالة هذا الاختلاف ، بإنشاء غرف للمقاصة ، تتلقى الأرباح من المشروعات ، لتوزعها على عمالها بالسوية ، صارت أنصبة العمال فى الربح مجرد ملحق لأجورهم ، يعجز عن إثارة إهتمامهم بإنتاج المشروع . وبذل الجهود لزيادته (٣) . وفى هذا ما يفسر فشل المحاولات التى أجريت ، فى أعقاب الحرب العالمية الأولى ، لفرضه ، قانوناً ، على جميع المشروعات ، ولم تناقش ، فى البرلمان الفرنسى مثلاً ، مشروعات القوانين التى أودعت أمانة مجلسيه (٤) .

(١٤) بيثيه ، المرجع السابق ، ص ٧٠ - ٧١ .

(١٥) هلم ، المرجع السابق .

(١٦) بيثيه ، المرجع السابق ، ص ١١٨ و ١٤٣ .

فقرة ٦٧ :

(١) ألفر مايس ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٧٢ وما بعدها .

(٢) هلم ، المرجع السابق ، ص ٢٨٦ .

ومع ذلك ، يفرض التصوير الحديث للمشروع ، - وإعتباره جماعة ، أو منظمة ، تتضافر جهود جميع أفرادها لتحقيق الأرباح ، وهو الغرض الذى تستهدفه - ، نظام إشتراك العملة فى أرباحه ، كما يفرض ، كما رأينا^(٣) ، إشتراكهم فى إدارته . فإدام العمال يساهمون ، مع أصحاب رموس الأموال ، فى تحقيق الأرباح ، يجب أن يكون لكل فريق منهما نصيب فيها ، ولا يستأثر بها الأخيرون وحدهم . « رأس المال والعمال يتحملان ، بالسوية ، أخطار المشروع : فى حالة خرابه ، يفقد المساهم ماقدمه ويفقد العامل وظيفته . العمل يكافأ بالأجر ، ورأس المال يجب أن يكافأ بدفع فائدة ، ورئيس المشروع يكافأ بحسب تدخله فى المصروفات العامة ، والفائض يؤول إلى الجماعة »^(٤) ، أو ، فى عبارة أخرى ، يؤول إلى العمل ورأس المال معاً . ويكون تفاوت حفظوظ العملة ، فى المشروعات المختلفة ، أمراً لامناص منه . إنما تؤدى هذه النتيجة ، رغم الاعتراض عليها ، إلى إهتمام العمال بالمشروع وبذل العناية لزيادة أرباحه ، وتنمية شعورهم بالانتماء إليه^(٥) .

وهكذا إنتقلت ، حديثاً ، فكرة الإشتراك فى الأرباح إلى نطاق التشريع ، بعد أن كانت ، إلى أوائل القرن الحالى ، حبيسة الفكر الإجتماعى ، وطبقها الشارع فى فرنسا ، وفى مصر .

٦٨ - تطبيق : الإشتراك القانونى فى أرباح المشروع ، وفى رأس ماله ، فى فرنسا : لاشترك العملة فى الأرباح ، فى فرنسا ، جنور قديمة . فقد صدرت ، فى أعقاب الحرب العالمية الأولى ، عدة قوانين ، قرر كل منها للعملة ، فى صناعات معينة ، حقاً فى ربح المشروع ، وفى إدارته^(١) ، وإن كانت الجهود ، التى بذلت لحلعله نظاماً عاماً فى جميع الصناعات ، كما

(٣) راجع سابقاً ، فقرات ٥٤ و ٥٥ ومابعدها .

(٤) ريبير ، الأوجة القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، ص ١٤١ .

فقرة ٦٨ :

(١) قانون ٩ سبتمبر ١٩١٩ فى شأن المناجم ، وقانون ١٦ أكتوبر سنة ١٩١٩ فى شأن القوى المالية ، وقانون ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٢١ فى شأن نظام السكك الحديدية ، أنظر بجام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٥ .

أشرفنا^(٢) ، لم يقدر لها النجاح ، بل ولم تعرض على البرلمان الإقتراحات بقوانين التي قدمت ، من بعض الأعضاء . لتقريره^(٣) .

وعادت الفكرة إلى الظهور ، بعودة الجنرال دي جول ، في سنة ١٩٥٨ . إلى السلطة ، على رأس « تجمع الشعب الفرنسي »^(٤) ، الحزب الذي يرأسه . إذ رأى فيها طريقاً ثالثاً بين الرأسمالية الحرة^(٥) وإشتراكية الدولة^(٦) ، بعد ثبوت عجزهما عن إقامة علاقات إجتماعية متناسقة ، تبعاً لفشل كليهما في توفير الحرية ، والاستقلال ، للعملة^(٧) : « يوجد حل ثالث ، هو المشاركة ، التي تغير وضع الفرد في غمار المدنية الحديثة . فمضى إجتمع الأفراد ، سوياً ، لعمل إقتصادى جماعى ، كتنسيق صناعة ، بتقديم إما رءوس الأموال الضرورية ، وإما القدرة على القيادة ، الإدارية أو الفنية ، وإما العمل ، كونه الجميع شركة . شركة يكون لهم جميعاً مصلحة في غلتها ، وفى إستمرارها ، وهى مصلحة مباشرة . وهذا يتضمن إعطاء كل منهم ، بمقتضى القانون ، جزءاً مما تكسبه العملية ، وبما تستثمره ، في داخلها ، بفضل أرباحها »^(٨) .

فصدر ، في ٧ يناير سنة ١٩٥٩ ، أمر عال^(٩) قرر إعفاءات ضريبية هامة للمشروعات ، الصناعية أو التجارية ، التي تختار ، لإشتراك مجموع عمال المشروع في ثمار إزدهاره ، لإحدى صيغ ثلاث : (١) الإشتراك الجماعى في الأرباح^(١٠) ، (٢) الإشتراك في رأس المال أو في عملية زيادته من أرباحه^(١١) ،

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٦٤ .

(٣) جام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٩ .

(٤) *Rassemblement du Peuple français* .

(٥) *Capitalisme libéral* .

(٦) *Socialisme étatique* .

(٧) أوليه ، ص ٥٠٠ .

(٨) من حديث « تليفزيون » الجنرال دي جول (مشار إليه في أوليه ، ص ٥٠٠ ، هامش ١) .

(٩) *Ordonnance* ، أنظر نصوصه في بليسيه *PALISSIER* ، سندات قانون

العمل ، ص ٦٢٢ وما بعدها .

(١٠) *Participation collective aux résultats* .

(١١) *Participation au capital ou à une opération d'auto-financement* .

(٣) الإشتراك في زيادة الإنتاجية (١٢). وقد أكمله قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، الذي مدّد نطاق المزايا الواردة به ، إلى أية طريقة جماعية أخرى لمكافأة العملة ، تسمح بقيام مشاركة فعلية لم في المشروع (١٣) ، من ناحية ، كما مدّد دائرة تطبيقه إلى جميع المشروعات أيّاً كانت طبيعة نشاطها ، ومهما كان شكلها القانوني (١٤). ويكون الاختيار ، بين هذه الطرق ، إما باتفاق يبرم ، في نطاق المشروع ، مع نقابة العمال الأكثر تمثيلاً في فرع النشاط المهني ، وإما بالأخذ بعقد نموذجي (١٥) يوضع على مستوى المهنة ، ويصدق عليه عملة المشروع بأغلبية ثلثهم . وأضاف قانون سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، طرقة أخرى للأخذ به (١٦) . ويجب أن يتضمن العقد طريقة « لإعلام » العملة ، وتمكّنهم من التحقق من تفصيلات تنفيذه (١٧) . على أن هذا النظام كان إختيارياً ، ولهذا لم يقدر له نجاح واسع (١٨) . ولكن التشريع الذي أقامه لإزال نافذاً ، ويجوز لصاحب العمل ، الذي لم يخضع للنظام الإلجباري ، أن يختاره ، بل له أن يختاره ، مع النظام الإلجباري ، بصفه تكميلية (١٩) . على أن هذا النظام الإختيارى لم يقنع أنصار الفكرة . ففي أثناء نظر قانون ١٢ يوليو سنة ١٩٦٥ ، الذي يمنح مزايا ضريبية لأصحاب الأعمال ، الذين يستثمرون أرباح مشروعاتهم فيها ، أمام الجمعية الوطنية ، أضيف إليه نص (٢٠)

Participation à l'accroissement de la productivité (١٢)

(١٣) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٩٨٤ .

(١٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٩٧٩ .

(١٥) Contrat type .

(١٦) أنظر ، في هذه الطرق ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٩٨٦ .

(١٧) وقد نظم كل ذلك بمرسوم ٢٩ أغسطس سنة ١٩٥٩ ؛ أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرات ٩٨٩ وما بعدها .

(١٨) أنظر ، في نطاق الأخذ به ، كوشلان ، الوجه القانوني لملاقات للعمل ، المرجع السابق ، ص ١٨٩ ؛ أوليه ، ص ١٠٥ ؛ جروتل ، فقرة ٦٨٦ ؛ وكاتالا ، المشروع ، فقرة ٩٩٦ .

(١٩) أوليه ، ص ٥٠١ - ٥٠٢ .

(٢٠) مادة ٢٣/٤ من قانون ١٢ يوليو سنة ١٩٦٥ ، ويطلق عليه ، في اللغة

الفرنسية ، « تعديل فالون Amendment Vallon » نسبة إلى مقترحه في أثناء نظر القانون ، أنظر ، مثلاً ، أوليه ، ص ٥٠٢ ؛ جروتل ، فقرة ٦٨٧ .

يلزم الحكومة بأن تقدم ، إلى هذه الجمعية ، قبل أول مايو سنة ١٩٦٦ ، مشروع قانون يعترف ، ويكفل ، حقوق العملة في زيادة رأس مال المشروعات نتيجة التمويل الذاتي لها^(٢١) . أو ، في عبارة أخرى : حقوقهم في الأرباح ، التي تستثمر في المشروع . بدل توزيعها على المساهمين فيه^(٢٢) . هذا النص ، في نية مقترحه - لا يقصد به فقط منح العملة ميزة ، تقابل تلك التي منحها قانون ١٢ يوليو سنة ١٩٦٥ ، المشار إليه ، لأصحاب رأس المال ، بل يهدف : بالإعتراف للعملة بحق جديد ، إلى تحقيق الفكرة القائلة بأن إثراء المشروع - بزيادة رأس ماله : يرجع إلى العمل الذي قدم له بقدر رجوعه إلى رأس المال المستثمر فيه ، لأن العمال قد ساهموا ، بجهودهم ، في تحقيق الأرباح التي إستخدمت في التمويل الذاتي ، بزيادة رأس المال ، ويكون استثمار المساهمين وحدهم : تقليدياً ، بهذه الزيادة ، ظلم ، يتمن رفعه بإعطاء العملة حقاً فيها^(٢٣) .

وكان لهذا النص أصداء واسعة ، إذ يبدو فيه الخروج على المبادئ الأساسية للنظام الرأسمالي ، بتأكيد حق مقدمي العمل في إقتسام ربح المشروع مع مقدمي رأس المال^(٢٤) ، بدل استثمار الأخيرين وحدهم به ، مقابل أجر جزافي يدفع لمقدمي العمل^(٢٥) .

ولكن الحق ، الذي تقرر للعملة ، تطبيقاً لفكرة العدل التبادلي^(٢٦) ، مقابل الإعفاءات الضريبية ، التي تقرر ، في نصوص أخرى ، للمساهمين الذين يقبلون التمويل الذاتي ، بدل قبض الأرباح ، لم يكن الغاية الوحيدة للأمر العالي رقم ٦٩٣ ، الذي صدر ، في ١٧ أغسطس سنة ١٩٦٧ ، تنفيذاً لتعديل

(٢١) Auto-financement

(٢٢) أوليه ، المرجع السابق .

(٢٣) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٠٨ .

(٢٤) أوليه ، ص ٥٠٢ .

(٢٥) راجع سابقاً ، فقرة ٦٣ .

(٢٦) Justice commutative ، وانظر مؤلفنا « دروس في مقالة الدراسات

القانونية » ، الطبعة الثانية ، ص ٦ .

فالون (٢٧) ، بل قصد به . كذلك ، تحقيق غاية اقتصادية ، هي تشجيع الإدخار ، أو ، بالأحرى ، تشجيع إستثمار المدخرات النقدية ، التي جرت عادة الفرنسيين على الإحتفاظ بها سائلة (٢٨) ، لأن أنصبه العملة في الربح ، وفقاً له ، خصصت للإستثمار ، لمدة خمس سنوات ، إما في المشروع نفسه ، حال التحويل الذاتي ، وإما في قطاع إقتصادي آخر ، وفقاً لحاجة السوق المالية ، وضربت ، من ثم ، بالمنع من التصرف ، فلا يجوز للعملة قبضها ، أو الزول عنها ، خلال تلك المدة . وصار موضوع القانون تحديد « الوسائل الخاصة بكفالة إشتراك العملة في ثمار نمو ، أو توسيع ، المشروع ، مع المساعدة على تكوين إدخار جديد ، وإعطاء الإستثمارات » (٢٩) .

على أن هذا الأمر العالى ، إذا كان قد قرر للعملة ميزات جديدة ، فإنه لم يغير وضعهم في المشروع ، في المستقبل القريب على الأقل : أعطاهم مبالغ إضافية ، زيادة على أجورهم ، دون أن يعيد توزيع السلطة في المشروع الذى يضمهم (٣٠) . إنما لم يكن هذا الأمر العالى نهاية التطور . بل صدرت قوانين أخرى ، قررت ما يسمى ، في الفقه ، « المساهمة العمالية » (٣١) ، بإعطاء عمال المشروع أسهماً فيه ، بحيث يشتركون في رأس ماله ، وليس فقط في أرباحه ، لتقوم ، في المشروع ، شركة حقيقية بين العمل ورأس المال ، ويتغير ، تبعاً لهذا ، وضع العملة بالنسبة للمالكى ووسائل الإنتاج ، الذين كانوا دائماً ، أسبداً له (٣٢) : أوجبت تلك القوانين منح العمال ، في مشروعات عامة معينة ، أسهماً مجانية ، ليصبحوا مساهمين فيها دون إرادتهم ، ووضعت نظاماً يسمح للعملة ، في المشروعات الخاصة ، بشراء أسهمها ، ليصبحوا مساهمين فيها بإختيارهم .

(٢٧) راجع سابقاً ، حاشى ٢٠ .

(٢٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٠٩ ، وكذلك فقرة ٩٩٧ .

(٢٩) أوليه ، المرجع السابق .

(٣٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٠٩ (في الآخر) .

(٣١) Actionariat des salariés ، أو Actionariat ouvrier .

(٣٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٧ .

- إشراك العملة في الأرباح : فرض ، بالأمر العالى رقم ٦٩٣ لسنة ١٩٦٧ ، المشار إليه ، نظام الإشراك في الأرباح ، أو ، وفقاً لعبارة البعض ، في ثمار رأس المال (٣٢) ، على جميع المشروعات التى تستخدم . عادة ، أكثر من مائة عامل ، أياً كانت طبيعة النشاط الذى تقوم به ، ومهما كان الشكل القانونى الذى تتخذه (٣٤) . ولم يكتف الشارح الفرنسى ، كما اتفق في الأمر العالى الصادر في ٧ يناير سنة ١٩٥٩ ، بتشجيع المشروعات ، في مقابل إعفاءات ضريبية ، على الأخذ به (٣٥) . وأجيز للمشروعات ، غير الخاضعة لهذا النظام ، وهى التى لا يزيد عدد عمالها على مائة ، أن تطبق ، إختياراً ، نظاماً لمشاركة العملة في نتائج النمو ، بالاتفاق مع هؤلاء الأخيرين ، في مقابل التمتع بالميزات المالية التى تقررت للمشاركة القانونية (٣٦) .

وقد تقرر ، في هذا الأمر العالى ، حق جديد للعملة ، منفصل عن حقهم في الأجر ، ولا يخضع لنظامه القانونى (٣٧) . وإذا كان الشارح الفرنسى

(٣٢) *Participation aux fruits de l'expansion des entreprises* أنظر كاتالا ، المشروع ، ص ١١٦٢ ؛ (جروتل ، فقرة ٦٩١ ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٤٢٦) .

(٣٤) ومع ذلك ، لا تخضع له المشروعات العامة ، ولا الشركات الموقدة ، إلا ما ورد منها في قائمة حددها مرسوم ٢١ مارس سنة ١٩٦٩ (أنظر الجدول الملحق بهذا المرسوم في مستندات بليسيه ، المرجع المشار إليه ، ص ٦٤٣) ، وتقتصر على بعض الفئات الخاصة (أوليه ، ص ٥٠٤ ؛ وأنظر ، كذلك ، جروتل ، فقرة ٦٩١) .

(٣٥) هل أن الأمر العالى ، بعد أن قرر مبدأ المشاركة ، ألزم المشروعات ، التى تخضع له ، بإبرام اتفاق ، مع العملة ، على تفصيلات تنفيذه ، وفرض جزاءات معينة حال عدم إبرامه ، في اللغة التى حددها ، أياً كان سببه (أنظر ، في كل ذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠١٤ ؛ وفي الأنواع المختلفة لهذا الاتفاق ، فقرات ١٠١٥ وما يملأ) .

(٣٦) جروتل ، فقرة ٦٩١ ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٤٢٦ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠١٣ .

(٣٧) لا تعتبر أنصبة المال أجراً ، فلا تخضع للضريبة على الأجر ، ولا لاشتراكات الضمان الإجماعى (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٥٧ ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان - فقرة ٤٣١) ، وإن كانت ، في الحقيقة ، لها طابع القانونية ، لأنها مقابل العمل الذى أداء ، وتجدد سببها في عقد العمل (أنظر أوليه ، ص ٥٠٨ - ٥٠٩) .

قد عبر عنه بعبارة غير واضحة ، هي « الإشتراك في ثمار التوسع » ، لأن مآقرره لم ، في الحقيقة ، هو حق في ربح المشروع (٣٨) ، بغية « تحسين الجو » داخله ، و « إقامة علاقات جديدة بين صاحب العمل وعماله » (٣٩) ، وإن كان هذا الحق لا يعس سلطات رئيس المشروع ، التي تبقى كاملة له ، كما كانت قبل تقريره . فالإشتراك في ربح المشروع لا يعنى الإشتراك في إدارته (٣٩) . ويحدد نصيب العملة في الربح بطريقة معقدة ، تبدأ بالربح الخاضع للضريبة (٤٠) ، الذي تراقبه السلطة العامة (٤١) ، بعد خصم الضريبة (٤٢) ، ثم يخصم منه ٥ ٪ لرأس المال ، كعائدة عنه ، منعاً لتثبيط الهمة في الإدخار (٤٣) . ويضرب الباقي في النسبة بين الأجور المدفوعة و « القيمة المضافة » (٤٤) ، التي حدد التشريع عناصرها (٤٥) . ويفترض أن هذه النسبة تعبر عن قدر أهمية العمل في نشاط المشروع (٤٦) ، ومن ثم ، يزيد ، بارتفاعها ، ويقل ،

(٣٨) ذلك أن الربح الصافي ، بعد خصم ٥ ٪ من فائدة لرأس المال ، يقسم بطريقة معينة ، بين المال وأصحاب دعوس الأموال . وإذا كان الشارع الفرنسي قد شجع هؤلاء الأخيرين على استثماره في المشروع بإعطائه ، حائلك ، من الضريبة ، فإنه لم يلزمهم باستثماره فيه . ولا يمكن القول ، تبعاً لهذا ، بأن العمال يشتركون ، مع أصحاب دعوس الأموال ، في ثمار توسيع المشروع ، كما يذهب البعض في الفقه الفرنسي ، إنسياتاً وراء عبارة المادة الأولى من الأمر المالي رقم ٦٩٣ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه (أنظر مثلاً كابيرلوك وج . ليون — كان ، فقرة ٤٢٧) ، بل هم ، في الحقيقة ، يشتركون معهم في أرباحه (أنظر أوليه ، ص ٥٠٣) .

(٣٩) كابيرلوك وج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(٤٠) Bénéfice fiscal .

(٤١) قرب أوليه . ص ٥٠٦ .

(٤٢) ويقصد بها ، حسب الأحوال ، الضريبة على الشركات ، أو الضريبة على الأرباح الصناعية أو التجارية بالنسبة للأفراد (جروتل ، فقرة ٦٩٣) .

(٤٣) أوليه ، المرجع السابق .

(٤٤) Valeur ajoutée .

(٤٥) مادة ٣ / ٢ من المرسوم رقم ٩١١٢ - ٦٧ ، في ١٩ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، المعدل بالمرسوم رقم ٥٠٧ - ٦٩ في ٣١ مايو سنة ١٩٦٩ (أنظر بليسيه ، مستندات ، المرجع السابق ، ص ٦٣٠) .

(٤٦) أوليه ، ص ٥٠٦ ؛ جروتل ، فقرة ٦٩٣ .

بانخفاضها ، نصيب العملة في ربحه (٤٧) . ويقتسم أصحاب رءوس الأموال والعمال حاصل هذه العملية ، لكل منهما نصفه ، الذي يعتبر نصيب العملة في أرباح المشروع (٤٨) ، ويودع « احتياطي الإشتراك » (٤٩) فيه (٥٠) . وتعين حصة كل عامل (٥١) على أساس مجموع الأجر الذي قبضه خلال السنة المالية ، محسوبة بقيدتين . يتعلق الأول بأساس التقدير : يجب ألا يزيد على أربعة أمثال الحد الأقصى للأجر السنوي الذي تحسب على أساسه إشتراكات الضمان الاجتماعي ، ويتعلق الثاني بقدر الحصة : يجب ألا تزيد على مبلغ يساوي نصف المبلغ السنوي للحد الأقصى الذي تحسب على أساسه إشتراكات الضمان الاجتماعي (٥٢) . ويقصد ، بهذين القيدتين ، خفض حصة ذوى الأجور الضخمة من العملة ، لاعتبارات تتعلق بالعدالة الاجتماعية (٥٣) . وإذا بقيت نتيجة هما ، مبالغ لم توزع على العملة ، بقيت في « احتياطي الإشتراك » ، لتوزع في سنوات مقبلة (٥٤) .

وقد جمعت ، كما أشرنا ، أنصبة العملة ، لمدة خمس سنوات ، لا يجوز لهم التصرف فيها إلا بعد إنقضاها ، تحقيقاً لأغراض إقتصادية ، تقوم على فكرة الإدخار الجبرى العمالى (٥٥) ، أرادها الشارع الفرنسى ، بالنظام الذى

(٤٧) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٢٨ .

(٤٨) يمكن تحديد نصيب العملة هكذا : $\frac{1}{2} \times \frac{\text{الأجور المدفوعة}}{\text{القيمة المضافة}}$ × الربح الصافى

وأنظر كاسيرلاك وج . ليون - كان ، فقرة ٤٢٨ ؛ أوليه ، المرجع السابق ، ص ١٩١ .
جروتل ، المرجع السابق ؛ كوشلون ، المرجع السابق ، ص ١٩١ .

(٤٩) Réserve spéciale de participation .

(٥٠) أوليه ، المرجع السابق ؛ جروتل ، المرجع السابق .

(٥١) لا يستلزم ، فى العامل الذى يكون له حصة فى الربح ، سوى أنصبة فى المشروع ، أو مدة حضوره فيه ، فلوها ثلاثة شهور خلال السنة المالية له (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٢٩) .

(٥٢) جروتل ، فقرة ٦٩٤ ؛ أوليه ، المرجع السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٣٠ .

(٥٣) كاتالا ، المرجع السابق .

(٥٤) جروتل ، المرجع السابق .

(٥٥) Epargne salariale obligatoire .

وضعه ، إلى جانب الأغراض الإجتماعية ، التي تتعلق بالعدل التبادلى (٥٦) . ومع ذلك ، أجاز ، إستثناء ، تصفية حصة العامل ، أو نقلها ، قبل إنقضاء تلك المدة ، فى عدة حالات ، هى ، الزواج ، الفصل من الخدمة ، الإحالة على التقاعد ، العجز عن العمل الذى يلحق العامل أو زوجه ، و وفاة العامل أو زوجه (٥٧) . أما إذا ترك العامل ، فى غير هذه الحالات ، المشروع الذى يعمل فيه ، فنسلم له شهادة ، تميز له ، فى نهاية تلك المدة ، الحصول على حقه (٥٨) .

وأجيزت ، أزاء أنصبة العملة ، خيارات ثلاثة : إعطاء العمال أسهماً فى المشروع ، الذى يتخذ شكل شركة المساهمة ، إما بزيادة رأس المال ، وإما عن طريق الشراء من « البورصة » . ويصبح العمال ، حائذين ، مساهمين فى المشروع ، كبقية مساهميه (٥٩) ، ليصبح الإشتراك فى الربح ، حائذاً ، وسيلة إلى كسب فى ملكية رأس المال (٦٠) ، وإن كانوا لا يستطيعون ، خلال الخمس سنوات ، التصرف فى أهمهم (٦١) . الثانى ، إعطاء العمال حق دائنية (٦٢) ، على المشروع ، — بحيث يصبح كل منهم دائناً له بقدر حصته — ، يتجسد فى سندات (٦٣) ، لا يجوز التصرف فيها خلال الخمس سنوات ، أو يقيد المبلغ فى حساب ، منتج لفائدة ٥٪ سنوياً ، يجمد لذات المدة ، ويخصص لتزيل المشروع (٦٤) . الثالث ، إما أن يعهد بالمبالغ إلى أجهزة إستثمار (٦٥)

(٥٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٠٩ .

(٥٧) جروتل ، فقرة ٦٩٧ ؛ وأضيف ، بقانون ٣١ مايو سنة ١٩٧٦ (مادة ٤) حالة أخرى ، هى كسب ملكية مسكن ، فأجاز العامل قبض ما يستحقه قبل إنقضاء المدة ، لتحقيق هذا الغرض (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٤٥) .

(٥٨) أوليه ، ص ٥٠٧ .

(٥٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٤٨ .

(٦٠) جروتل ، فقرة ٦٩٧ .

(٦١) أوليه ، للرجع السابق .

(٦٢) Droit de créance

(٦٣) Obligations

(٦٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٥٠ .

(٦٥) Organismes de placement

معينة ، أجنبية عن المشروع ، كشركات التأمين عن الحياة . أو شركات الإستثمار ذات رأس المال المتغير (٦٦) ، وإما وضع نظام لإدخار جماعى فى المشروع ، يتحول للعملة ، بمعاونة المشروع . تكوين حافظة أوراق مالية بإسهمهم ، وتسلم لهم بعد خمس سنوات (٦٧)

ويكون إختيار إحدى هذه الطرائق إما فى إتفاق جماعى ، وإما باتفاق بين رئيس المشروع ونقابة العمال الأكثر تمثيلا فى نطاق المهنة ، وإما باتفاق داخل لجنة المشروع ، بين رئيسه وممثلى العملة فيها (٦٨) . فإذا لم يتفق ذوو الشأن على أحد هذه الخيارات ، قيدت حصة كل عامل فى حساب جار ، بالمشروع ، ينتج فائدة قدرها ٥ ٪ سنوياً ، لمدة ثمان سنوات ، لا خمس ، ولا يتمتع المشروع بالإعفاء من الضريبة حال إستثمار المبالغ التى قيدت فيه (٦٨) .

- إشتراك العملة فى رأس المال ، أو الأسهم العمالية : على أن إشتراك العملة فى ربح المشروع ينشئ لهم مصلحة فى نتيجة إستغلاله ، ولكنه لا يؤدى إلى تغيير فى وضعهم إزاء مالكي وسائل الإنتاج ، ويظلون ، مع وجوده ، تابعين لهم . أما إشتراكهم فى رأس مال المشروع ، فيترتب عليه ، كما قلنا ، تغير وضعهم ، إزاء الآخرين ، ويصبحون شركاء لهم ، وتحول لهم صفتهم سلطة مراقبة الإدارة (٦٩) .

وعمد الشارع الفرنسى ، حديثاً ، إلى تحقيق هذه النتيجة ، بقوانين جديدة ، فى المشروعات الخاصة ، وبعض المشروعات العامة ، لأن الطريق إلى رأس المال ، الذى فتحه ، أمام العملة ، تشريعاً سنة ١٩٥٩ و ١٩٦٧ ، لم يستعمل إلا نادراً (٧٠) . وقصد ، بتلك القوانين الجديدة ، إثارة مصلحة

(٦٦) جروتل ، فقرة ٦٩٥ .

(٦٧) أوليه ، المرجع السابق ؛ جروتل ، المرجع السابق ، وانظر ، فى تفصيلات ذلك كله ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٠٣٨ وما بعدها .

(٦٨) جروتل ، فقرات ٦٩٦ - ٦٩٧ .

(٦٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٢ .

(٧٠) إلتقان ، فقط ، من مائى إتفاق أبرمت على أساس أمر سنة ١٩٥٩ ، قررت ، سنة ١٩٧٢ ، توزيع أسهم الشركة . ونوهت ذات النسبة أيضاً فى تعليق أمر سنة ١٩٦٧ ، -

العملة ، وعلى الخصوص الهياكل منهم ، الذين يملكون ، مع رئيس المشروع ، زمام إدارته (٧١) ، وكذلك تنشيط سوق الأوراق المالية (٧٢) . وأصدر ، تحقيقاً لتلك الغاية ، قانون ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، الذى أكمله مرسوم ٣ يونيو سنة ١٩٧١ . ولم يثبط عزيمته عدم الإقبال الذى لقيه هذا القانون . وعهد إلى « إقامة تعاون أكبر بين الفرقاء الإجتماعيين فى المشروع ، وإشراك أوسع للعملة فى الإدارة ، بالإعتراف لهم ، فردياً وجماعياً ، بأن يصبحوا مساهمين فى ظروف تفضيلية » (٧٣) ، لأن « نمو الإقتصاد (الفرنسى) رهين بتماسك جميع الذين يساهمون فيه » (٧٤) ، و « قد حان الوقت لزيادة التريب بين العمال وأصحاب المشروع ، لفيد الجمع ، بالسوية ، من نجاح جهودهم المشتركة » (٧٥) . وأصدر ، لهذا ، قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٧٣ الذى أكمله مرسوم ٢٣ أبريل سنة ١٩٧٤ ، وكانت نهاية التطور قانون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٨٠ ، الذى أنشأ ، فى القانون الفرنسى ، شكلاً مختلفاً لاشتراك العملة فى رأس المال .

وتتفق جميع هذه القوانين فى أن « المساهمة العمالية » ، التى جاءت بها ، ترجع إلى إرادة المساهمين ، أصحاب رأس المال ، بمفردهم . فلهم ، وحدهم ، إذا شاءوا ، إختيار الأخذ بالنظام الذى وضعه أحد هذه القوانين وليس لإرادة العملة أى دور فيه (٧٥) .

أما فى القطاع العام ، فقد صدرت عدة قوانين تقرر « المساهمة العمالية » فى مشروعات معينة ، مع إحفاظ الحكومة ، بمعنضاها ، بأغلبية رأس المال .

سلمت تبلغ نسبة إحتياطى الأرباح ، التى استثمر فى أسهم الشركة ، سنة ١٩٧٢ ، سوى ١٪ من جملة (كاتالا ، للفروع ، فقرة ١٠٦٢ ، وص ١٢١٧ ، هامش ١) .

(٧١) راجع سابقا ، فقرات ٦٥ وما بعدها .

(٧٢) كاتالا ، للفروع ، فقرة ١٠٦٢ .

(٧٣) تقرير آملان HAMELIN عن مشروع قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٧٣ (مشار إليها فى كاتالا ، المرجع السابق) .

(٧٤) المذكرة التفسيرية *Exposé des motifs* لمشروع قانون ٢٧ ديسمبر ١٩٧٣

(مشار إليها فى كاتالا ، للمشروع ، فقرة ١٠٧٩) .

(٧٥) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٤ .

١ - المساهمة العمالية في القطاع الخاص : قصد بقانوني ١٩٧٠ و ١٩٧٣ : كما أشرنا . تطبيق المساهمة العمالية . بإشراك العملة في رأس مال المشروعات الخاصة . ولكن لا تبع ، في كل منهما ، للوصول إلى هذه الغاية ، نهجاً مختلفاً : بينما أقام أحدهما ، خياراً ، يمكن للعملة إستعماله ، خلال مدة معينة ، إذا رآوا فيه مصلحة لهم ، أجاز لهم الآخر كسب ملكية حصة ، بالسماح لبعض الشركات بتخصيص زيادة رأس المال لهم ، أو أن تعرض عليهم إمكان شراء أسهمها ، من « البورصة » بشروط ميسرة .

١ - أجاز ، بقانون ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، لشركة المساهمة ، أن تمنح خياراً للعملة إما بالاشتراك في الأسهم (٧٦) ، الذي يفترض زيادة رأس المال ، بإصدار أسهم جديدة ، ونزول المساهمين عن ميزة الأفضلية التي لهم في شرائها ، وإما بشراء الأسهم (٧٧) ، الذي يفترض شراء الشركة لأسهمها من « البورصة » ، ويبيعها للعمال الذين يرغبون فيه . وفي كلتا الحالتين ، يكون للعامل حرية كاملة في إستعمال هذا الخيار أو تركه (٧٨) .

وأكد أنصار القانون ، في أثناء نظره ، أنه « يوفق بين الملكية والسلطة الاقتصادية » ، بنقل جزء من رأس المال إلى القائمين ، فعلاً ، على إدارته ، وأنه ، بإعطاء الهياكل (٧٩) مزايا مادية ، يبدد الضيق الذي يملأ ، أحياناً ، نفوسهم ، بتوفير مصلحة لهم في إنماء المشروع ، فضلاً عن أنه يوسع السوق المالية ، بزيادة عدد المساهمين (٨٠) . على أن خصوم القانون أبدوا مخاوفهم من إنصراف المساهمين عن المشروع ، وشكوكهم تجاه فعالية إشراك العملة

. Option de souscription (٧٦)

. Option d'achat (٧٧)

(٧٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٥ . وأنظر ، في هذا الموضوع ، ريشارد RICHARD ، خبازات الاشتراك ، أو شراء الأسهم ، لمصلحة العملة المأجورين ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧١ - ١ - ٢٤٣٩ ؛ آنكي HANKI ، خطط اختيار حل الأسهم ، من الشركات ، لمصلحة هاتما ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٧١ ، ص ٦١٣ وما بعدها .

(٧٩) راجع ، في تعريف الهياكل ، سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٨٠) أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٦ .

المساهمين في إدارة الشركة ، وإزاء تحسن السوق المالية نتيجة له ، فضلاً عما قد يؤدي إليه من خطر المضاربات في « البورصة »^(٨١)

وينطبق القانون على جميع شركات المساهمة ، ولكنه لا ينطبق إلا عليها^(٨٢) . ويجوز للشركة تقرير الخيار لجميع العملة ، أو قصره على بعض فئاتهم . وقد فرض القانون قدرأ أقصى للأسمم التي يجوز للعامل ، المتفع بالخيار ، حيازتها ، حتى لا يقوم الخيار لعامل يكون ، في ذات الوقت ، مساهماً كبيراً^(٨٣) ، وقدرأ أقصى للأسمم ، موضوع الخيارات ، التي تمنح لمجموع العملة ، حتى لا تهدد مصالح المساهمين ، وينقلب توزيع رأس المال^(٨٤) ، وقدرأ أقصى للأسمم التي يقيم الخيار ، الذي يتقرر لكل عامل ، حق ملكيتها ، حتى لا يحصل العامل ، من الخيار ، على فائدة تجاوز الحدود المعقولة^(٨٥) .

وتحدد ، لاستعمال العملة للخيار ، مدة لا يجوز أن تزيد على خمس سنوات ، يتعين ، خلالها ، أن تظل شروط استعماله ثابتة ، ومنها الثمن المحدد للاكتتاب ، أو لشراء السهم^(٨٦) . ويجوز للعامل ، خلال هذه المدة ، أن يستعمل ، في أي وقت ، خياره ، إذا رأى فيه مصلحة له . ويترتب على استعمال الخيار ،

(٨١) إمار **HEMAR** ، تيريه **TERRE** ، ومايلا **MABILAT** ، الشركات التجارية ، جزء ٢ ، فقرات ٨٠ وما بعدها (مشار إليه في كاتالا ، المرجع السابق) .
(٨٢) ومع ذلك ، إذا كانت أسهم الشركة غير مقيدة في جدول « البورصة » فلا يجوز لها سوى تقرير خيار الاكتتاب للعملة دون الآخر (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٨) .

(٨٣) أميل على الجمعية العمومية غير المادية لشركة تحديد القدر الأقصى للأسمم التي يجوز المتفع بالخيار حيازتها ، حل ألا يزيد حل ٥ ٪ من رأس المال .

(٨٤) هذا القدر الأقصى ، وفقاً للقانون ، هو ٥ ٪ من البشرة مليون فرنك الأول من رأس المال ، و ٣ ٪ لفرصة بين ١٠ مليون و ٥٠ مليون فرنك من رأس المال ، و ١ ٪ لما زاد على ٥٠ مليون فرنك منه .

(٨٥) لا يجوز أن تزيد قيمة ما يميزه مجموع الخيارات للعامل على ضعف أجره السنوي ، ولا على عشرة أمثال الحد الأقصى المحدد لحساب اشتراكات الضمان الإيجابي (أنظر ، في هذه القيود ، كاتالا ، المشروع ، فقرت ١٠٦٩ و ١٩٧٠) .

(٨٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٧٥ . ومع ذلك ، قد تطرأ حوادث لا يمكن أن تظل حدية الأثر على تلك الشروط ، كزيادة رأس المال أو إنقاصه ، حين يتعين حل مجلس إدارة الشركة أن يمدل ، وفقاً لها ، عدد ، أو ثمن ، الأسهم موضوع الخيار ، في الحدود التي رسمت في القانون ، والمرسوم الذي صدر تنفيذاً له .

بحسب ما إذا كان محله شراء الأسهم ، أو الاكتتاب فيها . إلزام الشركة بنقل ملكيتها للعامل ، بالتمن الذي حددته لها . كالإزام كل واعد بالبيع : أو تغيير رأس مال الشركة ، بزيادته ، تلقائياً ، بقدر قيمة الأسهم موضوع الخيار (٨٧) . ويصبح العامل ، في الحالتين ، مالكا للأسهم ، يتمتع ، تماماً ، بكل الحقوق التي يتمتع بها المساهمون الآخرون ، وإن كان يجوز للشركة ، ببند تدرجه وقت منح الخيار ، منعه من التصرف فيها ، للمدة التي تحددها فيه ، على ألا يتجاوز خمس سنوات من تاريخ استعمال الخيار (٨٨) .

٢ - على أن ضالة النتائج ، التي حققها قانون ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، لم تكن ، كما أشرنا ، عزيمة الشارع الفرنسي في متابعة ، بل وفي زيادة ، جهود ، في توثيق التعاون بين العمل ورأس المال ، مادام نمو الاقتصاد الوطني ، كما قلنا ، رهيناً بتحقيق الإنسجام بين جميع القوى المستخدمة فيه . فأصدر قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، الذي أنشأ طريقين جديدين « للمساهمة العمالية » :

الأول ، لإصدار أسهم جديدة ، على أثر زيادة رأس المال ، تخصص للعملة . وقد فرض ، في القانون ، حماية للمساهمين ، قدر أقصى لهذه الزيادة (٨٩) . وبيّن ، حماية للعملة ، كيفية تحديد تمن السهم (٩٠) . وتحديد الجمعية العمومية غير العادية للشركة (٩١) أقدمية العامل التي تجزئ الاكتتاب له ، وفي الحدود التي فرضت في القانون ، المدة التي تمنح له لاستعمال حقه

(٨٧) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٧٧ . ولم يمنح القانون مزايًا مالية للشركة ، لتشجيعها على منح الخيار للعملة ، على نفيس ما ينبغي ، ولا تجد الشركة ، تبعاً لهذا ، في تطبيق نظام « المساهمة العمالية » سوى ميزة إخلاص العملة لها ، وهي بلادة ، ميزة غير محققة .

(٨٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٧٨ .

(٨٩) يجب ألا تتجاوز زيادة رأس المال ، خلال السنة المالية الجارية ، والسنوات المالية الأربع السابقة ، ٢٠ ٪ من رأس المال (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٤) .

(٩٠) يجب ألا يزيد تمن الاكتتاب في السهم على متوسط أسماؤه ، في « البورصة » ، خلال العشرين جلسة السابقة على قرار مجلس إدارة الشركة الذي يحدد تاريخ الإكتتاب ، ولا يقل بأكثر من ١٠ ٪ عن هذا المتوسط (كاتالا ، المرحب السابق) .

(٩١) وأجيز لها ، في القانون ، تفويض مجلس إدارة الشركة (كاتالا ، المرحب السابق) .

فيه (٩٢) ، والمدة التي يجب عليه فيها الوفاء بضمن ما اكتسب فيه (٩٣) .
 وقرر الشارع الفرنسي ، تشجيعاً « للمساهمة العمالية » ، تيسيرات هامة في
 إصدار الأسهم ، وعلى الخصوص في الوفاء بضمنها . فأجاز إعفاءهم من دفع
 ربع الثمن فوراً ، الذي يقضى به قانون الشركات ، والوفاء به ، خلال ثلاث
 سنوات من تاريخ إنهاء الفترة المحددة للإكتتاب ، عن طريق خصمه ، من أجر
 المكتسب ، في أقساط متساوية ، ومنتظمة (٩٤) . وأجاز للشركة ، في حدود
 معينة : أن تدفع ، عن هذا الأخير ، جزءاً منه (٩٥) . وتقرر للمبالغ التي
 يدفعها العامل ، وتلك التي تدفعها الشركة عنه ، إعفاءات ضريبية (٩٥) .
 وإزاء هذه الميزات التي تقررت للعملة بهذا النظام ، رُفِيَ وضع حدود له :
 لا يجوز أن يتجاوز ما يكتسب فيه كل عامل ، خلال السنة ، مبلغاً يساوي نصف
 الحد الأقصى للأجر الذي تحسب على أساسه لإشتركات الضمان الإجتماعي ،
 ليستوى ، بهذا ، جميع العملة ، أيأ كان قدر أجورهم (٩٦) ، وأجيز للعامل
 أن ينقص إكتسابه ، أو يُلغيه ، في حالة زواجه ، تسريحه ، إحالته على التقاعد ،
 عجزه أو وفاته ، أو عجز زوجه أو وفاته (٩٦) .

الثاني ، شراء العامل أسهم الشركة ، التي تستخدمه ، من « البورصة » ،
 مباشرة ، عن طريق حساب خاص ، يفتح بإسمه ، ويمول بمبالغ ، متساوية ،
 تخصم ، بانتظام ، من أجره ، وقد يضاف إليها مبالغ تدفعها الشركة ، فرض ،
 في القانون ، لها حدود قصوى (٩٧) . وفرض ، على شراء العامل للأسهم ،

(٩٢) لا يجوز أن تقل هذه المدة عن ثلاثين يوماً ، ولا تزيد على ثلاثة شهور ، من تاريخ
 فتح الإكتتاب (كانالا ، المرجع السابق) .
 (٩٣) لا يجوز أن تزيد هذه المدة على ثلاث سنوات من تاريخ إنقضاء المدة المحددة للعملة
 للاكتتاب (كانالا ، المرجع السابق) .

(٩٤) فإذا فصل العامل ، أو استحال خصم الثمن من أجره لسبب آخر ، يتعين عليه أن
 يدفع مباشرة إلى الشركة ، في المزايدة المحددة لخصم الثمن من أجره ، مبالغ متساوية لما كان يتعين
 خصمه منه (كانالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٥) . !

(٩٥) لا يجوز أن يزيد ما تدفعه الشركة عن العامل على مجموع المبالغ التي دفعها ، ولا على
 ٣٠٠٠ فرنك سنوياً (كانالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٦) .

(٩٦) كانالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٧ .
 (٩٧) هي ذات الحدود القصوى الواردة سابقاً ، هامش ٩٥ .

الحد الأقصى الذى قرره القانون . كما قدمنا ، على الاكتاب فى الأسهم المخصصة للعملة (٩٨) .

وتكون أسهم العامل . بالاكتاب أو بالشراء . إسمية (٩٩) . ولا يجوز له التصرف فيها خلال الخمس سنوات التالية للإكتاب فيها أو لشراؤها ، إلا فى الحالات الاستثنائية التى أجاز له فيها إنقاص الإكتاب أو إلغاؤه (١٠٠) .

ويكون للعملة ، أصحاب الأسهم . جميع الحقوق والميزات التى يتمتع بها المساهمون الذين قلموا رأس المال (١٠١) .

ونطاق القانون ، فى النهاية . مقصور على شركات المساهمة المقيدة فى بورصة الأوراق المالية ، أو المقبولة . فى التداول . خارج الجلول . وتكون أسهمها محلا للتداول بكثرة . وأهمية ، كافية . حماية للعملة (١٠١) . وإن كان .

بعدم توقعه جواز قصره على بعض فئات العملة : يمتد نطاق تطبيقه إلى جميع عمال الشركة . الذين تتوافر فيهم الأقدمية ، التى تحددها الجمعية العمومية ، بحيث لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على ثلاث سنوات (١٠٢) . وتوقع الشارع الفرنسى أن يتردد العملة فى قبول « المساهمة العمالية » ، وأجاز لإفادتهم منها عن طريق صناديق جماعية للاستثمار . تنشأ فى نطاق خطة الإذخار فى المشروع ، أو تطبيقاً للأمر العالى رقم ٦٩٣ لسنة ١٩٦٧ : الخاص بالإشتراك فى الربح . فيستطيع مدير المبنوق أن يكسب . لحساب العملة ، أسهم الشركة بالاكتاب فى الأسهم المخصصة لهم . أو بشراء أسهمها من البورصة (١٠٢) .

٣ - ويعتبر . فى النهاية ، قانون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٨٠ ، مرحلة جديدة فى تلك الطريق الضويلة التى نهجت لرفع العملة إلى مستوى الشركاء فى المشروعات التى تستخدمهم ، إتخذت ، بمقتضاها ، المساهمة العمالية شكلا

(٩٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٨ .

(٩٩) *Nominatives* ؛ كاتالا ، المرجع السابق .

(١٠٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٩ .

(١٠١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٠ .

(١٠٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٢ .

مختلفاً ، بعد أن بان أن القوانين السابقة لم تصادف نجاحاً يذكر في تحقيق تلك الغاية : توزع الأسهم ، على المال ، دون أى مقابل يدفعونه ، لتكون أسهماً مجانية بحجة ، بزيادة لرأس المال ، تكتسب فيها الدولة ، بنسبة ٦٥٪ من قيمتها ، لتتزل ، في ذات الوقت ، عن الأسهم ، التى تمثلها ، إلى العملة . ويتعين ، على وجه أمر ، أن تكون الزيادة ٣ ٪ من قيمة رأس المال ، لا تقل عنها ، ليصبح ما يؤول ، بمقتضاها ، إلى العملة ، تافهاً ، ولا تزيد عليها ، لتثقل الدولة بأعباء جسيمة . وتوزع الأسهم على المال ، الذين لهم ، في المشروع ، أقدمية معينة ، أقصر للفرنسيين ، عنها للأجانب منهم ، إما طبقاً لقواعد توزيع الأرباح عليهم ، وإما طبقاً لضوابط أخرى ، تضعها الجمعية العمومية . للمساهمين ، يراعى فيها مقدار أجر العامل وأقدميته على ألا تتجاوز الفروق بين ما يعطى لعامل عنه لآخر حدوداً معينة ، حتى لا يظفر كبار المستخدمين بأغلبية الأسهم .

ولهذه الأسهم المجانية ذات الطبيعة التى للأسهم الأخرى التى أصدرتها الشركة ، وتخول ، لصاحبها . جميع الحقوق المالية وغير المالية التى يتمتع بها المساهمون في رأس المال . ولا تختلف عن الأسهم العادية إلا في كونها غير قابلة للتداول خلال المدة التى تحددها الجمعية العمومية بين ثلاث سنوات على الأقل وخمس سنوات على الأكثر ، ويقع تصرف العامل في الأسهم ، قبل مضيتها ، باطلاً ، خشية أن يعمد العامل إلى التزول عنها قبل مرور فترة كافية لتقدير مزايا النظام أو مساوئه . ويتعين ، لذلك ، أن تكون الأسهم إما إسمية وإما أن تودع ، طيلة تلك المدة ، في حساب خاص حدده القانون .

وإذا كان الشارع الفرنسى لم يفرض هذا النظام على شركات المساهمة . وجعله إختيارياً ، وعلق تنفيذه على قرار من الجمعية العمومية للشركة بالموافقة عليه ، فإنه ، يلزمه مجلس الإدارة بإعداد إقتراح ، بقبوله أو برفضه . وباستلزام إبلاغ كل عامل بهذا الاقتراح ، خلال فترة قصيرة من إتخاذ . فوق إعلانة في أمكنة العمل ، ثم إلزامه مجلس الإدارة بدعوة الجمعية العمومية غير العادية ، في ميعاد قصير ، وعرض قراره عليها ، قد أوقع مجلس الإدارة

وكذلك الجمعية ، في حرج بالغ ، لأن إقتراح هذا الخباس برفضه . أو
اعتراض هذه الجمعية عليه ، لا بد أن يحدث ، في جو المشروع ، توتراً بين
العمال ، ما لم يكن مؤسساً على أسباب جدية برره (١٠٣) (١٠٤) .

ب- **المساهمة العمالية في القطاع العام** : لم يظل عملة القطاع العام ، في
فرنسا ، بمنأى عن الحركة التشريعية الواسعة ، التي تهدف إلى إشراك العملة في
حصيلة المشروع الذي يستخدمهم . فالأمر العالي ، الصادر في سنة ١٩٦٧ ،
المشار إليه ، ينطبق على المشروعات العامة ، أو الشركات الموحدة ، متى
توافرت فيها الشروط التي وضعت ، لتطبيقه ، في مرسوم ٢١ مارس سنة
١٩٦٩ ، الذي صلب تنفيذاً له .

إنما قد يبدو ، لأول وهلة ، مستحيلاً إشراك العملة في رأس مال
المشروعات العامة ، لأنه ، كله أو أغلبه ، بحسب الفرض ، ملك للدولة .
ويبدو توزيع أسهمه على عملته مصطلماً بعقبة كثورة . ومع ذلك ، حمد الشارع
الفرنسي إلى تذليل هذه العقبة ، لأن « المساهمة العمالية » ، في نظره ، هي
« وسيلة إلى تحقيق المزيد من العدل الاجتماعي . مع إدخال العملة في أحد
الأشكال الاقتصادية الأكثر سلامة للمشاركة » (١٠٥) ، فضلاً عن أثرها
الجلاب على القطاع الخاص ، الذي لم تحظ فيه التشريعات ، التي قررتها ،
إلا بتطبيقات قليلة (١٠٦) .

(١٠٣) حل أن هذا الالتزام القانوني ، على مجلس الإدارة ، بالإقتراح في شأن النظام
والإعلان عنه ، ورفضه على الجمعية ، قاصر على شركات المساهمة التي تكون أسهمها مقيدة في الجداول
الرسمي « للبورصة » ، أو خارج هذا الجدول ، أو موضوع معاملات فيها عامة ، وبكثرة كالية .
أما شركات المساهمة الأخرى فبقيت حريتها كاملة في الأخذ بهذا النظام أو عدم الأخذ به .

(١٠٤) أنظر ، في تفصيلات هذا النظام ، جيرون GUYON ، التوزيع الهادي للأهم على
العملة ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٨١ - ١ - ٣٠٠٦ ، وفي دراسة إنتقادية له فاسير VASSEUR
قانون ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٨٠ المنقح لتوزيع أسهم لمصلحة العملة في المشروعات ومبادئ القانون
الفرنسي ، دالوز ١٩٨١ ، فقه ، ص ٦٣ وما بعدها .

(١٠٥) المأكرة التفسيرية لقانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠ ، الخاص بمصانع دينو ،
(مشار إليه في كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٠ .)
(١٠٦) كاتالا ، المرجع السابق .

ومع ذلك ، رُفِيَ السِرُّ « بالمساهمة العمالية » ، في القطاع العام ، تدريجياً ،
ليظهر ما إذا كانت تتفق ، حقيقة ، مع ضرورات العصر . وطُبِقت ، بقوانين
خاصة ، على بعض المشروعات . وبدىء بواحد من أهم المشروعات الفرنسية :
مصانع رينو للسيارات (١٠٧) ، ليكون تجربة يؤدي نجاحها إلى « فتح طرق
جديدة لاشتراك العمال . ومساهمهم ، جدياً ، في تطوير وضع العملة » (١٠٨) .
وصدر قانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠ : - رغم مقاومة النقابات ، التي رأت فيه
نكوصاً عن التأميم - . وقسّم رأس المال إلى أسهم إسمية تملكها الدولة .
وأُجِيز لها ، بمقتضاه . نقل ملكية ربع الأسهم ، على الأكثر ، إلى عملة
المشروع ، بتوزيع أسهم مجانية على من له منهم ، في ١٥ مارس سنة
١٩٧٠ ، أقلمية خمس سنوات فيه ، يحدد قدرها ، لكل عامل ، تبعاً لأقدميته
في المشروع ، والمسئوليات التي يتولاها فيه . وأُجِيز لإجراء توزيعات تكميلية
أخرى على العمال ، الذين إستخدموا قبل ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، وتوافرت
فيهم ، لأول مرة ، أقلمية خمس سنوات في ١٥ مارس من السنة المعنية ،
وكلملك على العمال ، الذين أفادوا من توزيع سابق ، وتوافرت فيهم شروط
نحول لهم الحصول على مزيد من الأسهم . ونحول الأسهم ، لصاحبها ، جميع
حقوق المساهم . وإن كان لا يجوز له التصرف فيها قبل إنقضاء خمس سنوات
على تاريخ دخولها في ملكيته . إلا في حالات إستثنائية ، هي الزواج ،
التسريح ، الإحالة على التقاعد . عجز العامل أو زوجه ، ووفاء العامل أو
زوجه . وعدل تشكيل مجلس الإدارة : يمثّل فيه العملة بنسبة ملكيتهم لرأس
المال . ويحتفظ ممثلو الدولة بالأغلبية فيه (١٠٩) .

على أن نقابات العمال ، بل وعملة المشروع أنفسهم ، قابِلوا هذه المساهمة
العمالية بالتحفظ والريبة . وأُهمِر التطبيق ، خلال سنوات قليلة ، عن أن هذا

(١٠٧) « La Régie Nationale des Usines Renault »

(١٠٨) المذكرة التفسيرية لقانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠ ، المشار إليه ، (مشار إليه
في كاتالا ، المرجع السابق) .

(١٠٩) أنظر ، في كل ذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٠٩١ وما بعدها .

الشعور لم يكن غير ذى أساس . فرغم زيادة عدد الأسهم الموزعة . والعمال المستفيدين بها ، بمرور السنين (١١٠) ، لم تحظ التجربة بحماس القابات ، ولم يعلق العملة أهمية كبيرة على الميزة التي منحت لهم . وهرع أغلبهم ، بعد مرور مدة المنع من التصرف القانونية . إلى بيع أسهمهم . فهبط سعرها في « البورصة » هبوطاً أدى إلى إخراجها من جدول الأسعار الرسمية (١١١) . ولكن هذه النتيجة ، المحيبة للآمال ، التي سرعان ما ظهرت ، لم تمنع الشارع الفرنسي من إجراء تجربة أخرى في المصارف وشركات التأمين ، إذ رأى ، في هذه المشروعات . أصلح الميادين لازدهار « المساهمة العمالية » ، لأن العملة فيها على إتصال وثيق بالمسائل المالية . ولا بد أن تسببهم حيازة الأوراق المالية . كما أن إختيار هذه المشروعات لإعس التأميم في العصيم ، ولا المشروعات الوطنية التي تعتبر ، بذاتها ، مرافق عامة : بل تمتد « المساهمة العمالية » إلى جزء من القطاع العام تكون فيه الدولة على ذات الوضع الذي تكون عليه المشروعات الخاصة ، ويمكن : تبعاً لهذا ، أن يصبح تطبيق « المساهمة العمالية » فيها مثلاً يحتذى لقطاع الخاص (١١٢) . وصبر ، لهذا ، قانون ٤ يناير سنة ١٩٧٣ ، الذي أكمله مرسوماً ٤ يوليو سنة ١٩٧٣ . ويتفق هذا القانون ، مع قانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠ . الخاص بمصانع رينو ، في إبقائه على الصفة العامة ، أو الوطنية ، لهذه المشروعات ، ينصه على وجوب احتفاظ الدولة بملكية ثلاث أرباع رؤوس أموالها على الأقل . ولكنه يختلف عنه في أن الشارع قصد منه تحقيق « مساهمة شعبية » (١١٣) ، إلى جانب غايته

(١١٠) بلغ ، في نهاية سنة ١٩٧٠ ، عدد الأسهم الموزعة ٥٤٢٠٠٠ سهم قيمتها ٤٤ مليون فرنك ، أو ما يعادل ٥ ٪ من رأس المال ، وعدد الذين وزعت عليهم ٤٥٦٠٠ عامل ، بحيث بلغ متوسط قيمة ما حصل عليه كل منهم ١٢٠٠ فرنك . وفي سنة ١٩٧٥ ، ارتفع عدد الأسهم الموزعة ، نتيجة التوزيعات التكميلية ، إلى ٩٤٦٠٠٠ سهم ، أفاد منها ٧٣٥٠٠ عامل (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٦) .

(١١١) كاتالا ، المرجع السابق .

(١١٢) تقرير ساباتييه SABATIER ، نيابة عن اللجنة المالية في الجمعية الوطنية الفرنسية عن مشروع قانون ٤ يناير سنة ١٩٧٣ (مشار إليه في كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٧) .

(١١٣) Actionnariat populaire (١١٣)

الأصلية في جعل العمال مساهمين في الشركة التي تستخدمهم ، لأن أمام أسهم المصارف وشركات التأمين فرص واسعة في التداول بين الناس ، ويمكن أن يحوزها الكثيرون ، على نقيض أسهم مصانع رينو ، التي ، بطبيعتها ، تبدو فرص تداولها ضيقة (١١٤) .

أجيز ، بمقتضى القانون ، توزيع أسهم هذه الشركات ، في حدود ربع رأس المال على الأكثر ، على العملة ، بمنحها ، مجاناً لهم ، أو النزول عنها لهم معاوضة .

فمنح كل عامل كان له ، في أول يناير سنة ١٩٧٣ ، أقدمية ، في المشروع ، قدرها خمس سنوات ، أسهماً مجانية ، يتناسب قدرها مع أقدميته ومستوليائه فيه . وأجيز ، بين عامي ١٩٧٤ ، ١٩٨٣ ، إجراء توزيعات تكميلية ، كل سنة ، للعمال الذين تتوافر فيهم الشروط القانونية لأول مرة ، أو الذين سبق منحهم أسهماً مجانية ، وتوافرت لهم أقدمية ، أو لإرتفعوا إلى مستوى مسئولية ، يجيز لهم الحصول على قدر أكبر من الأسهم (١١٥) . ولا يجوز التصرف ، في هذه الأسهم ، قبل مضي خمس سنوات إلا في حالات إستثنائية ، هي الزواج ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، عجز العامل أو وفاته ، أو عجز زوجه أو وفاته (١١٥) .

وأجيز شراء أسهم تلك المشروعات ، في حدود ٥ ٪ من رأس المال ، للعمال الذين يطلبون شراؤها ، بصفة فردية ، أو في إطار صندوق جماعي للاستثمار ، يُنشأ للمبالغ التي تؤول إلى العملة نتيجة لإشتراكهم في ثمار النماء ، أو تنفيذاً لخطة إدخار في المشروع (١١٦) . إنما لا يجوز للعامل أن يملك أكثر من

(١١٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٧ .

(١١٥) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٨ .

(١١٦) وأجيز ، كذلك ، شراء الأسهم ، في ذات الحدود ، لصندوق الإيداعات Caisse de dépôts et de consignations ، وهيئات المعاشات والمحيطة Organismes de retraite et de prévoyance التي يأذن لها ، في ذلك ، وزير الاقتصاد والمالية . حل ألا يجوز لأي منها أن تحوز ما يزيد على ١ ٪ من رأس مال مصرف أو شركة تأمين (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٩)

خمسائة منهم لمصرف وطني (١١٧) ، ولا أكثر من مائتي وخمسين سهماً لشركة تأمين وطنية (١١٧). ويجوز التصرف في هذه الأسهم التي لاكتسبت معاوضة (١١٧). وقد أجزيت ، على نظم هذه المشروعات ، تعديلات جوهرية ، قصد بها تمثيل العمال المساهمين في الإدارة (١١٨).

وصدر ، كذلك ، قانون ٤ يناير سنة ١٩٧٣ ، الذي أجزيت ، بمقتضاه . والمساهمة العمالية « ، في حدود ثلث رأس المال ، في الشركة الوطنية لصناعة الطائرات (١١٩) ، والشركة الوطنية للدراسة ، وصنع ، محركات الطائرة (١٢٠) ، إما في نطاق إشتراك العملة في ثمار النمو ، وإما بتوزيع أسهم مجانية على العملة ، بنسبة أقضية كل منهم في المشروع ، والمسؤوليات التي يتولاها فيه . ولكن القانون لم يدخل ، بعد ، في دائرة التنفيذ ، لقيام صعوبات جدية حالت دون صدور المرسوم الضروري لتنفيذه (١٢١) .

ملاحظة: لئن كان إشتراك العملة في ريع المشروع يستجيب لاعتبارات العدل ، ويوفر وحدة المصلحة بين الفرقاء في علاقات العمل ، فإن إشراكهم في رأس المال ، إذا كان يقوم ، في النظرة السطحية ، على ذات الاعتبارات ، فإنه لا يقوى ، في أساسه ، على التحليل ، إذ يفند الغرض منه بترك العامل للمشروع ، بإحالاته على التقاعد في أحسن القروض ، ويفقد ، من ثم ، صفة العامل ، ويصير مساهماً ، كبقية من كان ، منذ البداية ، بين المساهمين ، وتخرج الحصصة التي وزعت على العملة ، بمرور السنين ، إلى حيازة غير العمال ، ويعود عملة المشروع ، كما كانوا ، قبل « المساهمة العمالية » لا يملكون شيئاً في رأس ماله . ويتضح ، بهذا ، أن مساهمة العمال في رأس المال لا بد أن تكون مؤقتة ، ينعدم أثرها بعد أن يدور الزمن دورته ، ويحل محل عمال جدد محل العمال المساهمين .

(١١٧) أنظر ، في كل ذلك ، كاتالا ، المرجع السابق .

(١١٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١١٠٠ .

(١١٩) " Société nationale industrielle aérospatiale " .

(١٢٠) " Société nationale d'étude et de construction de moteurs d'aviation " .

(١٢١) كاتالا ، للمشروع ، فقرة ١١٠٢ .

فضلا عما أسفرت عنه التجربة ، في فرنسا . من عدم إكتراث العمال بالفكرة . ومبادرتهم إلى التخلص من الأسهم بمجرد إنقضاء مدة عدم قابليتها للتداول . وماكنا لنسب في عرضها لولا حرصنا على إيضاح قيمتها الحقيقية ، حتى لا ينطرق إلى الذهن وجوب الأخذ بها في مصر .

٦٩ - تطبيق : الإشتراك القانوني في الأرباح في القانون المصري : وأخذ عندنا ، كذلك ، بمبدأ الإشتراك القانوني في الأرباح . وتقرر للعملة - ، في شركات المساهمة . وشركات التوصية بالسهم^(١) ، والشركات ذات المسؤولية المحدودة التي لا يقل رأس مالها عن عشرين ألف جنيه ، أو يقل عنه وتحدد بقرار من رئيس الجمهورية^(٢) - ربع الأرباح الصافية التي تحققها تلك الشركات ، في نهاية العام . بعد خصم ٥ ٪ منها « لشراء سندات حكومية »^(٣) . ويوزع هذا القدر كما يأتي :

- يوزع ٤٠ ٪ منه . أو ما يعادل ١٠ ٪ من أرباح الشركة ، على مستخدميه وعملها . حين توزيع الأرباح على المساهمين ، « طبقاً لقواعد عامة يصدرها قرار من رئيس الجمهورية »^(٤) ، الذي وضع ، بصدوره ، حداً

فقرة ٦٩ :

(١) مادة ٥/١٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، معدلة بالقرار بقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ ، ومادة ٥٥ منه .

(٢) مادة ١/ج من القرار بقانون ٩ لسنة ١٩٦٤ ، الذي أخضع ، كذلك ، لهذا الإشتراك في الأرباح ، « المؤسسات العامة التي تمارس بأنشطتها نشاطاً اقتصادياً والتي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية » ، و « الشركات والمنشآت التابعة للمؤسسات العامة بما لا ينطبق عليها أحكام توزيع الأرباح الواردة في القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ المشار إليه » و « الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة والتي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية (مادة ١/أ و ب و ج منه) . وقد ألغيت للمؤسسات العامة ، أو حولت إلى شركات عامة ، أو هيئات عامة (راجع سابقاً ، فقرة ٧ ، هامش ١٩) ، ولم تبق ، من ثم ، جمعيات تعاونية تابعة للمؤسسات عامة .

(٣) مادة ١٤/٥ قانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، معدلة بالقرار بقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ ، ومادة ٥٥ منه . وهذا الحكم خاص بشركات المساهمة وشركات التوصية بالسهم ، لعدم النص عليه في القرار بقانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ .

(٤) مادة ٥/١٤ ب (١) قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المشار إليه ، معدلة .

أقصى لنصيب العامل في الربح . قدره خمسون جنيهاً في السنة (٥) .

- ينحصر ٢٠ ٪ منه ، أو ما يعادل ٥ ٪ من أرباح الشركة ، لخدمات إجتماعية وللإسكان طبقاً لما يقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمال الشركة (٦) .

- ينحصر ٤٠ ٪ منه ، أو ما يعادل ١٠ ٪ من أرباح الشركة ، لخدمات إجتماعية مركزية (للمستقلين) والعمال ، على أن تحدد كيفية التصرف في هذه المبالغ وأداء الخدمات والجهة الإدارية التي تتولاها أو تشرف عليها بقرار من رئيس الجمهورية (٧) .

وحق العامل : في الأرباح ، كحق المساهم ، يقوم فيه بصلور قرار الجمعية العمومية للشركة بتوزيعها (٨) ، ويتعين ، على مجلس الإدارة ، أن يقوم بتنفيذ قرارها بتوزيع الربح خلال شهر على الأكثر من تاريخ صدوره (٩) . ولا يلزم العامل برد الأرباح التي قبضها ، ولو منيت الشركة بخسائر في السنوات التالية (١٠) . وهذا الحكم بدسسية ، ينطبق على العمال في جميع الشركات ، عامة أو خاصة ، ولا يقتصر ، كما ورد في القانون ، على الأرباح التي توزع « على وجه يتفق مع أحكام القانون » رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .

وأجيز ، بمقتضى القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، تخصيص بعض الأرباح التي تحققها الشركات ، لتوزيعها على العملة في الشركات التي لا تحقق أرباحاً ، أو تحقق أرباحاً قليلة ، « لأسباب لا ترجع إلى عدم كفاءة التشغيل أو إلى تراخ من العاملين في الشركة » (١١) ولا يتفق هذا الحكم مع الغاية التي شرع نظام الإشتراك في الربح لتحقيقها ، وهي جعل العامل معنياً بزيادة الإنتاج في

(٥) مادة ١/ (١) قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥٠ لسنة ١٩٦٢ .

(٦) مادة ٥/١٤ - ب (٢) قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، المشار إليه ، معدلة .

(٧) مادة ٥/١٤ - ب (٣) قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، المشار إليه ، معدلة .

(٨) مادة ١/٤٤ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .

(٩) مادة ٢/٤٤ قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٠) مادة ٣/٤٤ قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١١) مادة ٦/١٤ قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤ (أضيفت بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢) .

المشروع ، وحثه على المعاونة في حسن سيره ، لأن إعطاء حصة من أرباح المشروعات المزدهرة إلى عملة المشروعات الخاسرة يتعارض مع تلك الغاية ، وتفقد فكرة الإشتراك في الأرباح أصالتها ، بحيث تصبح زيادة في أجر العامل ليس لها ما يبررها ، وهي ، بعد ، زيادة قد لا يترتب لها العامل لضالتها بالنسبة لأجره .

وفوض قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ ، فيما يتعلق بشركات القطاع العام ، رئيس مجلس الوزراء في التصرف في « حصة نسبة الخمسة في المائة المخصصة للخدمات الإجتماعية وخدمات الإسكان » ، وفي « حصة نسبة العشرة في المائة المخصصة للخدمات الإجتماعية المركزية » (١٢) ، إنما لاشك ، عندنا ، في بطلان هذا التفويض ، في خصوص « الخدمات الإجتماعية والإسكان » ، تخالفته أحكام القانون ، الذي عهد بها ، كما قدمنا ، إلى « مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمال الشركة » (١٣) .

وعهد قرار رئيس الجمهورية ، المشار إليه ، في نطاق شركات القطاع العام كذلك ، إلى رئيس مجلس الوزراء بوضع قواعد توزيع « حصة العشرة في المائة المخصصة لأغراض التوزيع التقدي » على العملة (١٤) ، وأوجب وضع الفائض في صندوق خاص بالبنك المركزي المصري (١٤) . وأجاز ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، « تخصيص جزء من حساب هذا الصندوق لتوزيعه على العاملين في بعض الشركات التي لم تحقق أرباحاً ، أو حققت أرباحاً قليلة ، لأسباب خارجة عن إرادتها » (١٥) .

ونرى ، مع البعض في الفقه الحديث ، توجيه نصيب العملة في الأرباح بمرته إلى الخدمات الإجتماعية لعملة المشروع ، وتحسين ظروف حياتهم ، وعلى

(١٢) مادة ٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ .

(١٣) مادة ٥/١٤ - ب (٢) المشار إليها .

(١٤) مادة ١/٤ قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه . ولاحظ ، كذلك ، في بطلان هذا التفويض إذا لم يكن جائزاً طبقاً لقانون الذي خول رئيس الجمهورية تفويض بعض سلطاته .

(١٥) مادة ٢/٤ قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه .

الخصوص في نطاق الإسكان^(١٦) ، بدل توزيع مبالغ نقدية على كل منهم ، ليس لها أثر كبير في حياته . ولنا أن تصور المصلحة الضخمة التي كانت تحقق للطبقة العاملة لو وجهت ، منذ سنة ١٩٦١ ، ربح أرباح كل مشروع إلى إنشاء المساكن الملائمة لعملته .

على أن بعض قرارات لرئيس الجمهورية قضت بتخصيص حصيلة العشرة في المائة ، المخصصة ، قانوناً ، للخدمات الاجتماعية المركزية ، وكذلك حصيلة الخمسة في المائة ، المخصصة ، قانوناً ، للخدمات الاجتماعية والإسكان ، من أرباح الشركات الواقعة في منطقة معينة ، لإنفاقها على الخدمات في هذه المنطقة^(١٧) . وقد وقعت هذه القرارات ، لمخالفتها للقانون ، باطلاً .

- نظام الإشتراك في الأرباح للشركات الجديدة : وضع ، لشركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسم ، التي تنشأ وفقاً لأحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، نظام آخر لإشتراك العملة في الربح ، بمقتضى المادة ٤١ منه ، التي ، بعد أن قررت المبدأ . عهدت إلى الجمعية العمومية للشركة ، لتحديد ، بناء على إقتراح مجلس الإدارة ، نصيب العملة في الربح ،

(١٦) دبير ، الأوجه القانونية لرأسالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرة ١٤١ .
 (١٧) أنظر مثلاً قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٢ و بشأن تخصيص حصيلة ١٠ ٪ المخصصة للخدمات الاجتماعية المركزية للعاملين وكذلك حصيلة نسبة ١٠ ٪ المخصصة للخدمات الاجتماعية وخدمات الإسكان من أرباح شركات القطاع العام الواقعة بمناطق غرب الاسكندرية ومركز كفر الدوار ومركز المحلة الكبرى للصرف منها على خدمات هذه المناطق ، و قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٩ لسنة ١٩٧٢ و بشأن تخصيص نسبة ١٠ ٪ من أرباح الشركات الواقعة داخل كردون متعلق بشبرا الخيمة وحلوان المخصصة للخدمات الاجتماعية المركزية للعاملين وكذلك نسبة ١٠ ٪ المخصصة للخدمات الاجتماعية وخدمات الإسكان لصرفها على خدمات المنطقتين ، و وأنظر كذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٧٣ لسنة ١٩٦٤ ، وقراره رقم ٩٤٨ لسنة ١٩٧١ . ويلاحظ أن القرار رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٢ عاص بأرباح شركات القطاع العام وحلوا دون بقية القرارات المشار إليها ، وعلى الخصوص قراره رقم ٩٩ لسنة ١٩٧٢ عام على جميع الشركات ، وإن كان قد أشار في ديباچه إلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ الخاص بشركات القطاع العام .

« بما لا يقل عن ١٠ ٪ منه » : ولا يزيد « على مجموع الأرباح السنوية » لهم .
وأحيل ، على اللجنة التنفيذية للقانون ، بيان كيفية توزيع ما يزيد على نسبة
العشرة في المائة ، المشار إليها ، من الأرباح على العملة ، « والخلفاء التي
تعود عليهم بالنفع » (١٨) .

وتقتصر هذه الأحكام ، أساساً ، على شركات المساهمة ، وشركات
التوصية بالأهم ، التي تنشأ بعد نفاذ القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، المشار
إليه . ولا تنطبق على الشركات القائمة وقت العمل به إلا إذا كانت أفضل من
النظام الذي كان سارياً عليها قبله ، ليستمر هذا النظام نافذاً عليها إذا كان أكثر
فائدة للعملة (١٩) رغم إلغاء القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ (٢٠) . وهكذا
تقرر ، للاشتراك في الأرباح ، ذات الأزواج الذي رأيناه في الإشتراك في
الإدارة (٢١) ، ويتمرض ، من ثم ، لذات النقد الذي وجهناه إليه (٢١) .

إنما يقتصر هذا الأزواج على شركات المساهمة ، وشركات التوصية
بالأهم . أما شركات القطاع العام ، والشركات ذات المسؤولية المحدودة التي
تخضع لنظام الإشتراك في الأرباح ، فتظل خاضعة للنظام القديم ، الذي تقرر
بالقرار بقانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ ، وحده ، لأن المادة ٤١ من القانون رقم
١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، لا تنطبق إلا على شركات المساهمة وشركات التوصية
بالأهم (٢٢) ، في القطاع الخاص .

٧٠ - استثناء : شركات لا تخضع لنظام الإشتراك القانوني في الأرباح :
إستثنيت ، من نظام الإشتراك القانوني في الأرباح ، الشركات التي تنشأ وفقاً
لأحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ ، المشار إليه ، المعدل بالقانون رقم ٣٢

(١٨) مادة ١/٤١ قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٩) مادة ٢/٤١ قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢٠) مادة أولى من قانون إصدار القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .

(٢١) راجع سابقاً ، فقرة ٦٤ .

(٢٢) مادتا ٤١ و ١١٠ قانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

لسنة ١٩٧٧^(١) . وترك لمجلس إدارة الشركة ، بعد موافقة الجمعية العمومية ، تحديد المبلغ الذى يوزع على العملة من صافي الأرباح وقواعد توزيعها عليهم . وهكذا إستثنت الشركات المصرية إسماء ، والأجنبية فعلا ، من نظام الإشتراك القانونى فى الأرباح^(٢) ، كما إستثنت من نظام الإشتراك فى الإدارة^(٣) ، ليوضع الأجنبي فى مركز قانونى أفضل من المصرى فى وطنه . وفى عبارة مساوية يكون المستثمر المصرى فى وضع أدنى من المستثمر الأجنبي الذى جاءنا ، من بلده ، ليحتكر الأسواق المصرية ، ويستغل الأيدى العاملة الرخيصة لمصلحته ، ويحول ، فى النهاية ، دون نهضة إقتصادية مصرية حقيقية^(٤) .

وكانت الفروع ، والمكاتب ، والبيوت الصناعية ، القائمة فى مصر ، لشركات لاتتخذ فيها مركز إدارتها ، أو مركز نشاطها الرئيسى ، تخضع لنظام الإشتراك فى الأرباح ، بالنسبة لأرباحها الناتجة عن نشاطها داخل الجمهورية^(٥) ، أسوة بالشركات المصرية . ولكنها إستثنت منه بمقتضى القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١^(٦) ، الذى أضاف ، على هذا الوجه ، إستثناء آخر على نظام الإشتراك فى الأرباح .

وبهذه الإستثناءات بدأت الإمتيازات الأجنبية ، التى أدت إلى إذلال

فقرة ٧٠ :

(١) مادة ١٢ قانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٢) لا يمنع هذا الاستثناء أن ينص القانون على توزيع نسبة من الأرباح الصافية سنويا على السلة فيما مادام لمجلس الإدارة مطلق السلطة فى تحديد هذه النسبة ، وبيان كيفية توزيعها (بعد موافقة الجمعية العمومية) ، لأنه يستطيع ، مادام تحديدها يرجع إلى مطلق تقديره ، أن يجعل الإشتراك فى الأرباح فى حكم المعلوم .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٦٤ .

(٤) حاولت كبريات شركات نسيج القطن فى لاكشير ، فى الثلاثينات أى فى أثناء الاحتلال البريطانى ، أن تنشئ مصانع لها فى مصر ، فقابلها الشعب المصرى بمقاومة شديدة حالت دون تنفيذ هذه المحاولة .

(٥) مادة ١/ (٥) قانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(٦) مادة ١/٣ من قانون الإصدار .

الشعب المصرى ، ونهب أمواله ، وإعاقة تقدمه ، تعود ، من جديد ، بوجهها البغيض وآثارها الرهيبة . وفات الشارح المصرى أن نمو الاقتصاد الوطنى وتقدمه ، لن يتحقق إلا بالأموال المصرية ، وهى ، فى رأينا ، كافية لتحقيقه لو عهد بتوجيهها إلى عقول مصرية ، مخلصه وأمينه ، ولا يجوز ، على كل حال ، أن ننتظر من الدول الأجنبية ، شرقية أو غربية ، معاونة لنهضة إقتصادية مصرية ، تقوم على حسابها .

٧١ - التكييف القانونى لنصيب العامل فى الأرباح ، إحالة : أما التكييف القانونى لنصيب العامل فى الأرباح ، والنظام القانونى الذى يخضع له ، نتيجة لتكييفه ، فنعرض له عند بحث عنصر الأجر فى عقد العمل (١) .

الباب الثاني

في التعريف بعقد العمل

٧٢ - تمهيد ، الفصل الذي تار ، في الفقه القديم ، حول طبيعة عقد العمل ؟ ٧٣ - هل يمكن اعتباره عقد إيجار ؟ ٧٤ - هل يمكن اعتباره عقد بيع ؟ ٧٥ - هل يمكن اعتباره عقد شركة ؟ ٧٦ - حقيقة هذه الآراء ، ومقدار نصيبها من الصحة ، ٧٧ - تعريف عقد العمل في القانون المصري ، وإبيان عناصره ، ٧٨ - تقسيم البحث .

٧٢ - تمهيد ، الفصل الذي تار ، في الفقه القديم ، حول طبيعة عقد العمل : كان خلط المجموعة المدنية الفرنسية من تعريف لعقد العمل ، وقصور التنظيم الذي ورد فيها خاصاً به ، سبباً في إثارة الجدل حول طبيعة هذا العقد . وحاول الفقهاء التقريب بينه وبين غيره من العقود التي لها ، في جمعهم ، تعريف واضح ، لاحتلالها في نظامهم القانوني مكاناً كبيراً . فرأى بعضهم فيه إيجاراً ، ووجد فيه غيرهم بيعاً ، بينما اعتبره آخرون شركة . على أن هذا النقاش حول تلك الطبيعة لم يتعد دائرة الحوار بينهم ، ولم يربط عليه أحدهم آثاراً عملية بتطبيق قواعد الإيجار ، أو البيع ، أو الشركة ، على الروابط القانونية بين العامل ورب العمل^(١) .

٧٣ - هل يمكن إعتباره عقد إيجار ؟ : ليس غريباً أن يكون المذهب التقنين الفرنسي في عقد العمل^(١) أثر كبير على الفقه القديم هناك ، فجري أغلبه على سنته ، واعتبره مثله عقد إيجار ، يكون فيه « الشيء المؤجر قوة العمل

فقرة ٧٢ :

(١) كازن جوستا ، المرجع السابق ، ص ٢٩ - ٣٠ ؛ لاثاك ، المرجع السابق ، ص ١٢٦ - ١٢٧ ؛ أنظر مع ذلك هذا المرجع الأخير ، ص ١٢٨ - ١٢٩ .

فقرة ٧٣ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

التي توجد في الانسان ، والتي يمكن للغير إستعمالها ، مثل قوة عمل الآلة أو الجواد » (٢) ، ولا يختلف عن عقد إيجار الأشياء إلا في نوع محله . فبينما هو ، في الحالة الأخيرة ، شيء ما ، منقول أو عقار ، يكون ، في الحالة الأولى ، « خدمات العامل » (٣) ، أو « شخص الإنسان » (٤) . وبقي لهذه الفكرة ، رغم فسادها ، أثر في الفقه الحديث عندهم ، ولا زال بعض الكتاب المعاصرين يقرب بين العقدين ، ويرى فيهما صورتين لعقد واحد (٥) .

ليس لهذا التكييف من الصحة نصيب إلا في إيجار الرقيق عند الرومان ، وتجلى عيبه عند تطبيقه عندهم على علاقات ذوى الشخصية من الرجال الأحرار (٦) ، لما بين عقد الإيجار وعقد العمل من فارق هام ، يتركز في انفصال محل العقد عن المؤجر في العقد الأول ، وعدم إمكان انفصاله عن العامل في العقد الثاني (٧) . ولا يبقى إلا الزعم بأن محل الإيجار ، في الصورة الأخيرة ، هو شخص العامل ، ولكن يحول دون هذا الاعتبار خروج الإنسان ، بعد إلغاء الرق ، من دائرة التعامل (٨) .

٧٤ - هل يمكن إعتبره عقد بيع ؟ : وقد أدى التحليل القانوني وفقهاء آخرين إلى إعتبر عقد العمل بيعاً ، على خلاف بينهم في التفاصيل . يرى فريق منهم أن « قوة العمل » سلعة يشتريها رب العمل ، من العامل ، لقاء ثمن معين ، كما يشتري قدراً من الفحم ، أو الكهرباء ، أو البترول . فالشيء المبيع ، في الحالة الأولى ، هو تلك القوة . وفي الحالة الثانية ، هذا القدر (١) . وقد

(٢) پلانيول ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٢٧ .

(٣) قارن جيوار ، فقرة ٦٨٧ .

(٤) بودوى - لاكتانزوى وقال ، جز ٢٠ ، فقرة ١٦٥٠ .

(٥) أنظر دهران وفيسر ، جز ٢٠ ، فقرة ١٣٠ .

(٦) راجع سابقاً فقرة ١٤ ، هامش ٥ .

(٧) لالال ، للمرجع السابق ، ص ١٢٥ .

(٨) لالال ، للمرجع السابق ، ص ١٢٦ ؛ جوستا ، المرجع السابق ، ص ٣٥ - ٣٦ ؛

كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ١٥٠ .

فقرة ٧٤ :

(١) جوستا ، المرجع السابق ، ص ٣٥ وما بعدها ، وحل وجه الخصوص ص ٤٣ -

٥ ؛ وأنظر أيضاً بيرو BUREAU ، عقد العمل ، ص ١٠٥ وما بعدها .

ترعرعت هذه الفكرة في ظل مذاهب الاقتصاد الحر ، التي ينادى أنصارها بالعمل سلعة كبقية السلع ، لما سوق لا يختلف عن أسواقها^(٢) . وكان من آثارها أن تضمنت الأعمال التصديرية للمجموعة المدنية الفرنسية تصريحات تهمس بتطبيق قواعد البيع على عقد العمل^(٣) . ويرى فريق آخر ، في عقد العمل ، بيعاً لحق العامل في ملكية ما أنتجه بعمله ، إذا فاق هذا العمل بكثير في قيمته ما وقع عليه من مواد^(٤) ، أو في جزء منها إستناداً إلى حقه فيما أضافه بعمله من خصائص أو مزايا إلى تلك المواد^(٥) . فهو يبيع لأشياء مستقبلية ، يكون فيه العامل بائعاً ورب العمل مشترياً . وبالحملة يقوم هذا الرأي على تطبيق قواعد الالتصاق ، حسب إيراها صاحبه ، على العلاقة بين العامل ورب العمل ، ثم لإفراض عقد بيع بينهما ، ولذلك يكون نطاقه مقصوراً على عقد العمل في الصناعة^(٦) .

هذا الرأي ، في صورته ، لا يحتمل أيسر النقد . فهو ، في شكله الأول ،

- (٢) ديوان وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨ ، وفارن فقرة ٢ ص ٤ وانظر أيضاً بلاكول وريبيج ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٨ .
(٣) ديوان وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨ .
(٤) مادة ٥٧١ مدق فرنسي .

(٥) مادة ٥٧٢ مدق فرنسي ، التي تقضي بأنه إذا استعمل شخص شيئاً ملوكاً له مع شيء آخر ملوكاً لغيره في صنع شيء جديد ، فإن هذا الشيء الأخير يكون ملكاً للمالكين الشريكين بنسبة قيمة الشيء لأحدهما ، وقيمة الشيء مع قيمة العمل للآخر . ويطبق الكاتب هذا النص على حالة العامل في الصناعات التحويلية ، على تقدير أن ما يعلق المادة الأولية ، نتيجة للعمل ، من خصائص أو مزايا جديدة ، يكسب العامل جزءاً في ملكية تلك المادة باحتياز ما أضافه شيئاً آخر التصق بها ، كما يكسب رب العمل جزءاً في ملكية هذه الخصائص أو المزايا ، ويصير الشيء المصنوع ، بناء على ذلك ، ملكاً مشتركاً للعامل ورب العمل . هذا التفسير ، كما هو واضح ، غير مقبول ، لأن المادة ٥٧٢ تنظم حالة التصاق متقولين ، لاحالة منقول واحد تحول إلى منقول آخر بمثل شخص لا يملكه .

(٦) راجع ، في عرض هذا الرأي ، لثال ، المرجع السابق ، ص ١٦٥ وما بعدها ، وفارن شاتلان^١ CHATELJAN ، تطبيقاً لنظرية الجديدة في عقد العمل ، المجلد الفصلية ، سنة ١٩٠٠ ، ص ٢٧١ وما بعدها ، وانظر في بسط الموضوع شاتلان CHATELJAN ، مسألة قانونية ، كيف يصير المفاوض مالكا للتصنوعات الصناعية ، المجلد التقني ، سنة ١٩٠٦ ، ص ٩٩ وما بعدها .

يفصل بين شخص العامل وقوة عمله ، حينئذ هما ، بالطبيعة ، لا ينفصلان^(٧) ، وبالتالي ليس العمل مالا ، ولا يمكن أن يكون عملا لالتزام بإعطاء^(٨) . وهو ، في صورته الثانية ، يقوم على أساس من الصناعة لا ظل للحقيقة فيه ، وعلى تطبيق قواعد القانون في غير ما وضعت له . فالإجماع على أن مناط تطبيق أحكام الألتصاق هو عدم وجود إتفاق بين ذوى الشأن ، على خلاف العلاقة الناشئة عن عقد العمل^(٩) ، فضلا عما يتوره من قصور عن الإحاطة بجمع صور هذا العقد ، حيث لا يمكن تطبيق ما جرى به في غير الصناعات^(١٠) .

٧٥ - هل يمكن إعتباره عقد شركة ؟ يرى بعض الاقتصاديين ، في عقد العمل ، نوعاً من المشاركة ، في سبيل الإنتاج ، بين العمل ورأس المال ، يكون نصيب العامل في الربح المأمول هو الأجر المتفق عليه^(١) . وقد اقتنعص هذه الفكرة بعض الكتاب ، وإعتبروا العلاقات بين العامل ورب العمل ناشئة عن عقد شركة بينهما ، تقتصر حصّة العامل فيها على ما يؤدبه من عمل . ولما كانت الشركة تتميز بإقتسام الشركاء للأرباح ، ومساهمته في تحمل الخسائر ، وجلبوا من اليسير إعتبار نصيب العامل في الربح هو الأجر المتفق عليه في العقد^(٢) ، إذ ليس ثمة ما يمنع أن يكون نصيب الشريك في الربح قدراً محدداً^(٣) ، ولكنهم حاروا في الكشف عن مساهمة العامل في الخسارة ،

(٧) ديران وفتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨ ، وراجع سابقاً ، فقرة ٧٣ .

(٨) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٨ .

(٩) لأقال ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ - ١٣٨ ؛ ديران وفتو ، المرجع السابق ؛ وانظر أيضاً في نقد هذا الرأي جوستا ، المرجع السابق ، ص ٦٠ وما بعدها .

(١٠) پلانيول وريبير ، المرجع السابق .

فقرة ٧٥ :

(١) باستيا BASTIAT ، التناقص الاقتصادي ، ص ٤٤٧ وما بعدها ؛ وانظر أيضاً لأقال ، المرجع السابق ، ص ٧٨ .

(٢) لأقال ، المرجع السابق ، ص ٨٠ وما بعدها ؛ وقارن أندريه ، المرجع السابق ، ص ٤٤ - ٤٥ .

(٣) ليون كان LYON-CAEN وريزو RAYNAUD ، موسوعة القانون التجاري ، الطبعة الثانية ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥ .

فأروها في تعطله عند فشل المشروع ، ثم فسروا عدم وجودها بعقد تأمين يكون فيه العامل مستأثراً . ورب العمل مؤمناً . وقسط التأمين في انخفاض الأجر الذي يلتزم الثاني . يدفعه إلى الأول (٤) .

وتكثيف العلاقة ، على هذا النحو ، بين العامل ورب العمل يحقق مساواة تطمح إليها الطبقة العاملة في علاقاتها مع أصحاب الأعمال (٥) . ولكن هذا لم يحل دون أن يبندها الفقه ، لعدم إتفاقها مع قواعد القانون في عقد الشركة ، التي تحول دون إعتبار العامل شريكاً (٦) . فالذي يميز هذا الأخير هو ، كما ذكرنا ، مساهمته في الربح والخسارة . فإذا جمعه العقد ، لقاء حق معلوم ، بنأى عن فرصة الربح ، وبمنجى من خطر الخسارة ، إلتفتى عنه بالضرورة وصف الشريك (٧) . أما تعطيل العامل ، عند فشل المشروع ، فليس إلا نتيجة لانتهاء عقده ، لا مساهمة منه في خسارته (٨) . كما أن عقد التأمين الذي يحمي العامل من فقد أجره ليس له وجود إلا في تحيلة القائل به ، فضلاً عن بطلانه ، طبقاً للمادة ١٨٥٥ / ٢ من التقنين المدني الفرنسي ، التي تقضى بإعلان كل إشراط يؤدي إلى إعفاء الشريك من الخسارة (٩) .

٧٦ — حقيقة هذه الآراء ، وقدر نصيبها من الصحة : نخلص من هذا المرض ، على إيجازه ، إلى أن عقد العمل ليس عقد شركة ، ولا عقد إيجار ، أو بيع . وقد أصبحت هذه الآراء جميعها ، بعد تنظيم عقد العمل ، ووضوح

(٤) شاتلون ، نظرية جديدة في عقد العمل ، المقال المشار إليه ، ص ٣٢٨ ، وراجع أيضاً لافال ، المرجع السابق ، ص ٨٩ - ٩٠ .

(٥) قارن جيني GENY ، نظرية جديدة في العلاقات القانونية الناشئة من عقد العمل ، المجلة القضائية ، سنة ١٩٠٢ ، ص ٣٣٥ .

(٦) لافال ، المرجع السابق ، ص ١٢٩ .

(٧) بلافيل ، المرجع السابق ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٢٧ ؛ بودرى - لاكانزي وقال ،

فقرة ١٦٥٠ .

(٨) قارن لافال ، المرجع السابق ، ص ١٣٠ - ١٣١ .

(٩) لوران ، جزء ٢٦ ، فقرة ٧٩٣ ؛ وراجع أيضاً في نقد هذا الرأي جيني ،

المقال المشار إليه ، ص ٣٤١ . والمادة ٢/١٨٥٥ : تقابل معناها المادة ١ / ١٥١٥ .

مقومات تعريفه في التشريع ، أو في الفقه والقضاء ، خالية من الفائدة العملية (١) ، بعد ثبوت بعدها عن الحقائق العلمية . والواقع أن عقد العمل ، كما أشرنا (٢) ، يتميز عن سواء بطبيعة خاصة تتركز ، من الناحية القانونية ، في إتصال محل التزام العامل بشخص الإنسان ، حتى قيل بأن العامل هو في الحقيقة موضوع هذا العقد (٣) ، ومن الناحية الإجتماعية ، في أن محل التزام رب العمل يحدد للعامل إمكانيات معيشته بين مواطنيه ، تبعاً لكونه ، في جل الحالات ، الدخيل الوحيد له .

على أن ما يعتبر هذه الآراء من مجافاة للحقيقة ، وبعد عن الصحة ، لا يثنى أن ، في بعض الصرر ، تدق التفرقة بين عقد العمل ، وكل من الشركة ، والإيجار ، والبيع ، ويتعين عندئذ وضع ضوابط للتمييز بينه وبينها (٤) .

٧٧ - تعريف عقد العمل ، وتحديد عناصره : ورد تعريف عقد العمل مرة في التقنين المدني (١) ، وأخرى في قانون العمل (٢) . ويتفق التعريفان في فحواهما : عقد العمل إتفاق يتعهد ، بمقتضاه ، أحد طرفيه ، - ويسمى ، حسب الأحوال ، مستخدم ، أو عامل ، أو خادم (٣) - ، بأداء عمل مادي تحت إدارة العاقد الآخر (٤) ، - ويسمى رب عمل ، أو صاحب عمل ،

فقرة ٧٦ :

(١) قانون جنى ، للمقال المشار إليه ، ص ٣٤٠ ؛ وقارن أندريه ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(٢) سابقاً ، فقرة ١ .

(٣) أنظر مثلا كاييتان وكيش ، دروس ، ص ١٥١ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرات ١٢٥ - ١٢٧ .

فقرة ٧٧ :

(١) مادة ٦٧٤ منه .

(٢) مادة ٢٩ منه .

(٣) راجع ، في التفرقة بين المستخدم والعامل ، سابقاً ، فقرة ٢١ ؛ وفي تحديد الخادم ، سابقاً ، فقرة ٩ .

(٤) عبر الشارع ، في المادة ٦٧٤ مدني ، عن علاقة التبعية ، بأن العامل « يعمل في خدمة المتعاقب الآخر وتحت إدارته أو إشرافه » ، وفي المادة ٢٩ ، المشار إليها ،

أو مخلوم - ، في مقابل أجر يحصل عليه^(٥) . فتكرن عناصره ، تبعاً لهذا ، ثلاثة : العمل - وهو محل التزام أحد العاقدين ، والأجر ، وهو محل التزام العاقد الآخر ، والتبعية ، وهي العلاقة التي ينشأ العقد بين طرفيه^(٦) . ويجب ، لقيام عقد العمل ، توافر عناصره الثلاثة : العمل ، الأجر ، والتبعية . ويمتنع ، من ثم ، قيامه ، إذا أدى العاقد عملاً دون أن يتقاضى عليه أجر^(٧) ، أو إذا قبض مبلغاً ، ولوسمى أجراً ، دون أن يؤدي ، في مقابلته ، عملاً^(٨) ، ولا حينما يكون العاقد ، في أثناء تأدية العمل ، مستقلاً عن العاقد

حيث أنه يعمل تحت « إدارة » صاحب العمل « أو إشرافه » . وكان يجب ، إذا أريد الدقة ، الاكتفاء ، في التصريف ، « بالإدارة » ، دون « الإشراف » ، لأن هذه الكلمة الأخيرة لا تصلح ، لعدم تحديدها ، للدلالة على التبعية بين العاقدين ، التي تعتبر عنصرأ في عقد العمل ، إذ يجوز لرب العمل أن يشرف على تنفيذ المقاولة لأعمال المقاولة ، دون أن يحتل هذا الإشراف باستقلال المقاولة ، طالما كان يقتصر على التحقق من حصول التنفيذ طبقاً لبنود عقد المقاولة ، (أنظر ، في التفريق بين عقد العمل وعقد المقاولة ، لاحقاً ، فقرة ١٢١) .

(٥) ويحصل المأمل ، عادة ، على أجره من صاحب العمل . ومع ذلك قد يحصل عليه ، أو على جزء منه ، من غيره ، وأحياناً دون أدنى تدخل منه (أنظر لاحقاً ، فقرتي ٨٤ و ١٠٠) ، فلا تنفي هذه الحقيقة عما يقبضه المأمل وصف الأجر ، ولا على العقد الذي أبرمه تكييف عقد العمل . ولذلك ، يعتبر التصريف الوارد في قانون العمل ، بعدم ذكره مصدر الأجر ، أكثر دقة من التصريف الوارد في المجموعة المدنية .

(٦) أنظر في تعريف عقد العمل : ديران وليتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٧ ؛ كامير لاثك وج . ليون - كان ، فقرة ١٠٧ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-٢ ؛ أوليه ، ص ٧٠ ؛ كامير لاثك ، عقد العمل ، فقرة ٢٨ ؛ جروتل ، فقرة ٤٧ ؛ بلانويول وريير ، جزء ١١ ، الصفحة الثانية ، فقرة ٧٦٣ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٧٩ ، والمراجع والأحكام المشار إليها هوامش ٤ - ٧ ، وكذلك نقض فرنسي ٣ أغسطس سنة ١٩٤٢ (دالوز التحليل ١٩٤٣ ، ص ١ ، ومجموعة بران ، رقم ١٦ ، ص ٥٤) : « إذا كان يكفي ، لتبني عقد العمل ، أن يضع المأمل ، أو المستعمل ، نشاطه ، ولو لفترة قصيرة جداً ، في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته ، فمن الضروري ، كذلك ، أن أجراً ، أي كانت طبيعته ، يكون قد إلتحق عليه صراحة أو ضمناً » ؛ نقض فرنسي ١٩ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جائزيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٣ ، ص ١١٣ ؛ ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جائزيت دي پاليه ١٩٧٤ ، ١ - ١١٣ ، رقم ٢١ . (٨) إستئناف باريس ١٠ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، البوسيه لقانوني ، قانون العمل ، جزء أول ، ملزمة ٣ ، ص ١ ، رقم ٢ : « الاتفاق ، الذي يقبل الأجير بمقتضاه ، -

الآخر (٩) . إنما يكفي توافر تلك العناصر لقيام عقد العمل ، أيا كانت ظروف تنفيذه ، أو الإعتبارات التي تحيط بتنفيذه . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لذلك ، بقيام عقد عمل بين المريض ، الذي يقيم في مستشفى خاصة ، ومالك هذه المستشفى ، إذا استخذه ، بصفة مستمرة ومنظمة ، بعد تحسن صحته ، في أعمال الصيانة ، تحت إدارة مدير المستشفى ، في مقابل أجر أسبوعي ، لأن المهمة ، التي عهدت إليه ، تجاوز ، بطبيعتها ، وبأهميتها ، وبانتظامها ، الأعمال التي يمكن أن تكون مكملة لعلاج (١٠) .

ويقوم عقد العمل بتوافر هذه العناصر . فلا يستلزم ، لقيامه ، أن يستخدم العامل لدى صاحب عمل واحد ، بل يجوز أن يبرم العامل عقوداً مع عدة منهم (١١) ، ولا أن يعمل ، بمقتضاه ، كل الوقت ، بل يجوز أن يقتصر

بعد أن طلب إعادته إلى وظيفته التي كان يشغلها قبل تجنيده - ، في مقابل وظيفة وهمية ، هي وظيفة المستشار القانوني ، أجراً جزافياً سنوياً إلى أن يحين أجل استحقاقه لمعاش التقاعد ، مع الإذن له بممارسة العمل الذي يريده في الخارج ، لا يعتبر عقد عمل ، بل عقد صلح » .
(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٢١ .

(١٠) نقض فرنسي ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٧٤ . ولا يمنع ، من قيام عقد العمل ، أن يقوم العامل ، إلى جانب العمل الذي يؤديه طبقاً له ، بنشاط مستقل لحساب نفسه (نقض فرنسي ٦ يناير سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٦١ ، ص ٣٥٨ .

(١١) أنظر تطبيقاً لذلك في نقض فرنسي ٢٨ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٧ ، ص ١١٣ . بل يجوز أن يبرم أكثر من عقد عمل واحد بين صاحب العمل والعامل ، بحيث يكون ، لهذا الأخير ، « وظيفتين » ، في المرفوع ويستحق ، من ثم ، الأجر المحدد لكلهما . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأنه متى كان العقد ، الذي عهد إلى مستخدم بالإدارة الصناعية *Direction artistique* « لصالون » حلقة راقية ، خالياً من أي بند يقضي بإنهاء العقد السابق معه ، الذي كان يعهد إليه بالإدارة الفنية *Direction technique* للمرفوع ، ولا تمارض البتة بين هاتين المهمتين ، وكان لإنهاء هذا العقد الأخير ، إذ يترك المرفوع دون إدارة فنية ، يتعارض مع نصوص القانون الصريحة ، فإن العقد اللاحق لا يحل محل العقد السابق ، بل يقوم بهنداً معه ، بحيث يكون المستخدم قد احتفظ « بالوظيفتين » ، ويستحق ، من ثم ، أجر كليهما (نقض فرنسي ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٥٦ ، ص ٧٦٠) .

عمله على جزء منه (١٢) .

وتحدد تلك العناصر مكان عقد العمل في تفسيرات العقود : فهو ، من ناحية ، عقد معاوضة ، فتقوم المسترلية العقدية عن الخطأ اليسير في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه (١٣) ، ولا تقتصر : كما في عقود التبرع ، على الخطأ الجسيم (١٤) ، ومن ناحية أخرى ، عقد ملزم للجانبين ، تتقابل فيه التزامات طرفيه ، ويعتبر كل منها سبب للإلتزام الآخر ، ويخضع ، من ثم ، للقواعد التي يختص بها هذا العقد الأخير (١٥) ، كالفسخ والدفع بعدم التنفيذ (١٦) . وأخيراً ، عقد يقوم على الاعتبار الشخصي (١٧) ، على الأقل في جهة العامل (١٨) ، الذي يكون عليه ، تبعاً لهذا ، أن يؤدي العمل بنفسه (١٩) ، كما أن الغلط في شخصه ، أو في إحدى صفاته ، يجعل العقد ، في الغالب ، قابلاً للإبطال (٢٠) ، وينقضي العقد ، أخيراً ، بوفاة (٢١) .

وعقد العمل ، في أكثر صوره أهمية وذيوياً ، عقد مستمر ، يعتبر الزمن عنصراً رابعاً فيه . ويرتب الفقه ، على هذه الصفة ، تجميد فسخه ، بل وإبطاله ، من أثره الرجعي (٢٢) . إنما لا يمكن ، في رأينا ، التسليم بهذه النتيجة ،

(١٢) أنظر تطبيقاً لذلك في نقض فرنسي ٢٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي بايه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، مجلس القضاة العمالي ، رقم ١٢ ، ص ٢٩٣ .

(١٣) أنظر مؤلفنا في نظرية الالتزامات ، المراجع السابق ، فقرة ١٧٩ .

(١٤) أنظر المراد ٤٩٦ و ٦٣٨ و ١/٧٠٤ و ١/٧٢٠ من المجموعة المدنية ، وكذلك مؤلفنا في نظرية الالتزامات ، المراجع السابق ، فقرة ٢٨ . عل أن محكمة النقض الفرنسية ، كما سنرى ، تقصر ، دون نص في القانون ، مسؤولية العامل على الخطأ الجسيم (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٨) .

(١٥) كامبرلانك ، فقرة ٢٩ ، بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٦ .

(١٦) أنظر ، في هذه القواعد ، مؤلفنا في نظرية الالتزامات ، المراجع السابق ، فقرات ٢٠٨ وما بعدها .

(١٧) *Intuitu personae* .

(١٨) أوليه ، ص ٧١ ،

(١٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٢٠) أنظر مؤلفنا في نظرية الالتزامات ، المراجع السابق ، فقرة ٧٠ .

(٢١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٤ .

(٢٢) جروتال ، فقرة ٥١ ؛ أوليه ، ص ٧١ ؛ ويقيرو وسافاتييه ، ص

٢٤٨ ؛ كامبرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٠٧ ؛ كامبرلانك ، فقرة ٢٨ .

لتعارضها مع نصوص القانون (٢٣).

وأخيراً ، يعتبر عقد العمل ، تقليدياً ، عقد إذعان (٢٤). فقد كان دور العامل يقتصر على قبول مضمونه الذي يحدده ، مقدماً ، صاحب العمل بمفرده (٢٤). ومع أن هذه الصفة قد خضت نتيجة للتنظيم القانوني الأمر للعلاقات الناشئة عنه ، بحيث إقتصر دور صاحب العمل ، كذلك ، على قبوله ، فإن هذا التنظيم القانوني لا يعدو أن يكون حلاً أدى لحقوق العامل ، وبظل دور العامل ، فيما زاد عنها ، قاصراً على قبول ما يحدده صاحب العمل وحده (٢٥) على أن هذه الصفة لا تلحق ، في رأينا ، عقد العمل بين الصانع الصغير والعامل عنده ، ولا بين رئيس المشروع وكبار المستخدمين لديه ، حين يكون مضمون العقد عمرة مساومة حقيقية بين طرفيه .

وعقد العمل تصرف مدني بالنسبة للعامل . أما بالنسبة لصاحب العمل ، فإنه يكون ، حسب الأحوال ، تصرفاً مدنياً أو تجارياً ، ويعتبر ، في هذه الحالة الأخيرة ، تصرفاً مختلطاً (٢٦). فعقد العمل ، الذي يبرمه التاجر ، أو الصانع ، مع المستخدمين أو العمال ، يعتبر تصرفاً مدنياً ، بالنسبة لهؤلاء الأخيرين ، ولكنه ، في مواجهة صاحب العمل ، تصرف تجاري ، ويكون سعر الفائدة التجارية واجب التطبيق إذا طالب العامل ، في صحيفة دعواه ، بفوائد التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار في تسريحه (٢٧).

ويتعين على القاضي ، بتفسير عبارات العقد ، واستقصاء النية الحقيقية لطرفيه ، إعطاؤه التكييف الصحيح ، غير مقيد بالتسمية التي أطلقها طرفاه

(٢٣) أنظر ، فيما يتعلق بالفسخ ، مؤلفنا في نظرية الالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠ .

(٢٤) ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق ؛ جروتل ، فقرة ٥٣ ؛ ريبير وبولانجه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٥٦ .

(٢٥) جروتل ، المرجع السابق .

(٢٦) أنظر ، في التصرف المختلط ، الدكتور محسن شفيق ، الوسيط في القانون التجاري ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرة ١٠١ .

(٢٧) نقض فرنسي ٢٤ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، عقد العمل ، رقم ١٨٢١ ، ص ٨١٦ ؛ ٤ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٥ .

عليه (٢٨). فلذا أبرم صاحب « صالون حلاقة » مع شخص حائز للديبلوم «
الذي يستلزمه القانون لإدارته ، عقدين وصفاهما بأنهما عقد شركة ، وعقد
إدارة فنية ، يستطيع القاضي ، بالمرج بين بنود العقدین ، الكشف عن النية
المشتركة لطرفيهما في إبرام عقد عمل واحد مع إشتراك العامل في الربح (٢٩)»

٧٨ - تقسيم البحث : لعقد العمل ، كما قلنا (١) ، عناصر أربعة ،
نبحث كلا منها في فصل على حده . فيتقدم الباب إلى أربعة فصول ، نخصصها ،
على التوالي ، للأجر ، والتجبة ، والعمل ، والمدة .

الفصل الأول

في عنصر الأجر

٧٩ - تعريف الأجر ، ٨٠ - قواعد تعيين الأجر حال عدم الاتفاق
عليه ، ٨١ - الأجر المعنى ، ٨٢ - تطبيق : مسكن العامل ، ٨٣ - تطبيق :
الأجر المعنى القانوني ، ٨٤ - لا يستلزم أن يدفع الأجر صاحب العمل ،
٨٥ - طرق تحديد الأجر ، ٨٦ - تطبيق . ربط الأجر بالانتاج لعمال القطاع
العام ولعمال المناجم والحاجر ، ٨٧ - النظرية القانونية للأجر : 'يفضح
لكره الأجر ، واعداد صوره الخاصة أو ملحقات الأجر ، ٨٨ - البديل ،
٨٩ - تطبيق : البديل للعملة في القطاع العام ، ٩٠ - تطبيق : البديل
للمعملة في المناجم والحاجر ، ٩١ - المنحة ، ٩٢ - الملاوة ، ٩٣ - تطبيق :
الملاوة الدورية ، ٩٤ - تطبيق : الملاوة الدورية في القطاع العام ،
٩٥ - تطبيق : الملاوة التشجيعية في القطاع العام ، ٩٦ - المكافأة ،
٩٧ - المكافأة التشجيعية للعملة في القطاع العام وللمعملة في المناجم
والحاجر ، ٩٨ - الاشتراك في الأرباح ، ٩٩ - العمالة ، ١٠٠ - الوصية ،
١٠١ - الطابع الخاص للأجر ، فكرة الأجر الاجتماعي ، ١٠٢ - الطابع
الحيوي للأجر ، ١٠٣ - الطابع الانساني للأجر ، ١٠٤ - تطبيق الأجر
الأدنى في القانون الفرنسي ، ١٠٥ - تطبيق : الأجر الأدنى في القانون

(٢٨) كاميرالاتك ، عقد عمل ، فقرة ٤٤ .

(٢٩) لنقض فرنسي ١٨ يناير سنة ١٩٧٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٧ ، مختصر ،

ص ١١٨ ، ودالوز ١٩٧٧ ، إخطارات سرية ، ص ٣١١ .

فقرة ٧٨ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٧٧ .

المصري ، ١٠٦ - الأجر الأدنى للمعامل في المجال الصناعية والتجارية ،
١٠٧ - علاوة غلاء المعيشة للمعامل في المجال الصناعية والتجارية ، ١٠٨ -
الأجر الأدنى لأجر المعامل الزراعي ، ١٠٩ - الأجر الأدنى في قانون العمل
القديم ، ١١٠ - الأجر الأدنى في القوانين اللاحقة على قانون العمل
القديم ، ١١١ - علاوات أخرى لغلاء المعيشة ١١٢ - تحديد الأجر لعملة
القطاع العام و لعملة المناجم والحاجر ، ١١٣ - تطبيق : الأجر الأدنى ، نطاق
تطبيقه ، كيفية حسابه وجزء مخالفته ، ١١٤ - الطابع العالي
للأجر ١١٥ - تقدير سياسة الأجور في مصر .

٧٩ - تعريف الأجر : الأجر ، في عبارة مجملة ، مقابل العمل ، أو
" ثمن العمل ، كما يسميه بعض الفقهاء (١) ، وعلى وجه التفصيل ، المال
الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل نظير إلتزامه بأداء العمل موضوع
العقد (٢) . ويعتبر الأجر ، كما أشرنا (٣) ، عنصراً في عقد العمل . فإذا
تخلف عنه صار عقداً آخر ، غير مسمى ، يدخل في دائرة التبرعات ،
لا تنطبق عليه قواعد ذلك العقد ، ولا يتقيد فيه طرفاه بأحكامه (٤) . وإذا

لغة ٧٩ :

(١) أنظر مثلاً بودرى - لاكانتري وقال ، جزء ٢٠ ، فقرة ٢٧٧٨ ؛ بيك ، فقرة ٤٩٢٦ ؛
جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٤٩٦ ، و ، المرجع السابق ، ص ٨٦ . ويجب ، في نظرنا ،
لبد هذه النسبة والاحتفاظ باصطلاح « الثمن » لمقد البيع وسه .

(٢) بلانول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٣ ؛ بلانول وريبير وبولانجي ، جزء ٢ ،
فقرة ٢٩٦٦ ، وانظر ميلو MILHAU ، معرفة الأجور ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة
١٩٦٥ ، ص ٣٥ وما بعدها .

(٣) أنظر سابقاً ، فقرة ٧٧ .

(٤) ديربي DURRUTY ، الأجر الأساسي بالنسبة لحوادث العمل ، رسالة ، بودرى
Bondeaux سنة ١٩٠٩ ، ص ١٥ ، بودرى - لاكانتري وقال ، جزء ٢٠ ، فقرة ٢٧٧٨ ؛
نقض فرنسي ٣ أغسطس سنة ١٩٤٢ ، دالوز التحليل ١٩٤٣ ، قضاء ، ص ١ ؛ ٧ يوليو
١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر . جزء أول ، عقد العمل ، رقم
٦٢٤ ، ص ٧٥٩ ؛ وقرب ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٦٢٥ . ويدخل
العقد ، في هذه الحالة ، ضمن عقود الخدمات المجانية Contrats de services gratuits ،
راجع في النظام القانوني لهذه العقود ، بواتار BOITARD ، عقود الخدمات المجانية ، رسالة ،
باريس سنة ١٩٤١ ، ص ١٧٩ وما بعدها ؛ وانظر مع ذلك ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة
١٧٨ ، حيث يحيل المؤلفان إلى تطبيق قواعد عقد العمل على هذا العقد طالما لم تعرض مسألة
الأجر .

لأنه لم يثبت نية التبرع ، لدى الالتزام بالعمل ، حينما يكون الأجر زائفاً مثلاً (٥) ، كان عقداً باطلاً ، لا ينتج آثار عقد العمل . ولا يلزم طرفيه بها (٦) . ويعبر الفقهاء ، عن هذا ، بقولهم أن الأجر من مقومات عقد العمل ، وليس فقط من طبيعته (٧) . إنما لا يكفي ، في كل الأحوال ، لتحقيق هذه النتيجة أو تلك ، بتغير وصف العقد أو بطلانه ، ألا يتفق العاقدان ، صراحة ، أو ضمناً ، على دفع أجر ، فقد افترض الشارع وجود هذا الاتفاق إذا كان موضوع العقد « عملاً لم تجر العادة بالتبرع به ، أو عملاً داخلياً في مهنة من أداه » (٨) . وإذا كان توافر الأجر ضرورياً ، على هذا النحو ، لقيام عقد العمل ، فإن وجوده ، على أية صورة ، يكفي لانعقاده . فلا يلزم أن يكون معيناً في العقد ، ولا أن يكون نقدياً ، أو أن يقوم بدفعه صاحب العمل (٩) . إنما يتميز الأجر ، من ناحية ، بصفته الجزائية (١٠) ، لا أثر ، على قدره ، لربح صاحب العمل أو خسارته ، ومن ناحية أخرى ، بطابعه الغذائي (١١) ، لا اعتماد العامل عليه في توفير أسباب معيشته ، وأخيراً ، بكونه إيراداً (١٢) ، لصفته الدورية ، والمتجددة

(٥) أنظر مثلاً هذه الحالة في نقض فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٦٤ ، وقد سبق الإشارة إليه .

(٦) جلاتر ، المرجع السابق ، ص ١٤٧ - ١٤٨ ؛ ديريه ، المرجع السابق .

(٧) يودى - لاكانترى وقال ، المرجع السابق ؛ وانظر في عكس ذلك ديران وجوسو المرجع السابق .

(٨) مادة ٦٨١ م.ف . ونقض المادة ١/٦١٢ من التقنين الألماني يمثل هذه القاعدة ، ويتفق الحكم الوارد بها مع المبدأ القائل بأن التبرع لا يفترض .

(٩) وللأجر *Salaire* ، في القانون الفرنسي ، أسماء مختلفة ، حسب مهنة العامل ، فيسمى *Gage* بالنسبة لخدم ، *Cachets* بالنسبة للقناتين ، و *Appointments* بالنسبة للمستعدين ، و *Traitements* بالنسبة للموظفين (أنظر ج . ليون - كان ، الأجر ، المرجع السابق ، فقرة ٤ .

(١٠) *Forfaitaire* .

(١١) *Caractère alimentaire* .

(١٢) *Revenu* ؛ أنظر بروشار *BROCHARD* ، فقرة ٥٥ .

٨٠ - قواعد تعيين الأجر عند عدم الاتفاق عليه : تكفل الشارع ، في المادة ٦٨٢ من التقنين المدني ، بتعيين الأجر عندما يغفل العاقدان الاتفاق عليه . و وضع ، لذلك ، قواعد ثلاث : « يؤخذ بالسعر المقدّر لعمل من ذات النوع » ، فإن لم يرد ، « قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل » ، وإلا « ترى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة » (١) . والقاعدة الأولى غير واضحة ، ولم يُفصّل عن معناها في الأعمال التحضيرية لها ، ويغلب على الظن أن المقصود بها الأجر الذي يتقاضاه العمال الآخرون ، الذين يقومون بعمل « من ذات النوع » ، لدى صاحب العمل ، في مشروعه (٢) . وتجمع القاعدة الثانية بين « عرف المهنة » ، و « عرف الجهة » ، مع تعلل الجمع بينهما ، وكان الأولى أن يقدم أحدهما على الآخر ، أو ينص على أحدهما دون الآخر (٣) . ويعاب ، على هذه الفقرة ، كذلك ، عدم دقة

فقرة ٨٠ :

(١) ويلاحظ أن المادة ٦٨٢ قصرت مجال تطبيقها على حالة ما « إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع » مما قد يلهيهم منه انحصار تطبيقها على عقود العمل بالمصانع . ولكننا نعتد أن ورود عبارة « صاحب المصنع » سهو منه عبارة « لوائح المصنع » التي تسبقها بقليل ، وبالتالي يكون نطاق حكمها شاملاً لكل عقود العمل . ودللتنا في هذا أن واضع المادة ٦٨٢ ترجموا عبارة « صاحب المصنع » بكلمة « employeurs » في الترجمة الفرنسية لتلك المادة ، فضلاً عن هذا فإن جوهر الحكم الذي تضمنته كان ، كما سنرى ، مأخوذاً به في التقنين القديم ، ومسلماً به في الفقه الفرنسي متى كان تحديد الأجور خاضعاً لإرادة العاقدين . والقول بمكس ذلك يؤدي إلى بطلان المقد الذي لا يتفق فيه الطرفان على مقدار الأجر في غير حالة العمل في المصانع .

(٢) أنظر في هذا المعنى لو إير LE HIRE ، أجر العمل من وجهة القانون المدني ، ومقالة باريس سنة ١٩٠٠ ، ص ٥٣ ، وقارن جلاتر ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ . ويميل المؤلف الأخير إلى القول بأن في هذا الحكم أخذاً بإرادة العاقدين المفترضة . ولكن لا يجوز تفسير هذه القاعدة بأنها تنصرف إلى الأجر لثل العامل في مراكز الصناعات الكبرى حيث يسهل تحديد هذا الأجر لأن هذا ما تقتضيه به القاعدة الثانية في نفس المادة المذكورة .

(٣) لم يقتنع أحد الكتاب بهذا النقد ، الذي ذكرناه في الطبعة الأولى ، لأنه من الطبيعي ، في زعمه ، أن يحيل الشارع إلى عرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل « (الدكتور إسمايل غانم ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ ، هامش ١) . هذا الاعتراض غير وارد ، لأن الإحالة إلى « عرف المهنة وعرف الجهة » ، على الوجه الوارد في المادة ١/٦٨٢ -

صياغتها ، فلا يقصد ، بدهاءة ، « العرف » بمعناه الفني (٤) ، وإنما أريد به « العادة » (٥) . وكان الأجلدى أن يذكر « الأعر الحارى » . أما القاعدة الثالثة ، فنفس الأمر للقاضى ، و « مقتضيات العدالة » ، التى أحيل عليها ، تقضى بأن يراعى فى تحديد الأجر حاجة العامل والجهد الذى يبذله ، من ناحية ، و ربح صاحب العمل ، أو مقدار ثرائه ، إذا لم يكن فى العمل كسب له ، من ناحية أخرى . والحكم الوارد ، فى المادة ٦٨٢ ، كان موجوداً ، فى جوهره ، فى التقنين الملتز القديم ، حيث قضت المادة ٤٩٣/٤٠٥ منه ، بأن « إذا لم يحصل ، إتفاق على تعيين الأجرة ، يتبع ما قرره العرف لتعيين الأجرة سواء كانت مستحقة أو مدفوعة » (٦) ، ومسلماً به ، فى القانون الفرنسى ، حين

ليس معناه حرف المهنة فى الجهة ... ، وكان يمكن ، لو أراد الشارع حقيقة حرف المهنة فى الجهة ... ، أن يقصر ، فى النص ، على أحدهما ، لأن كون الإحالة إلى حرف المهنة معناه حرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، وكون الإحالة إلى حرف هذه الجهة الأخيرة معناه حرف المهنة فيها أمر له وضوح البديهية . كما ورد ، فى المؤلف المشار إليه ، لقد أصر لرأيتنا فى وجوب مراعاة حاجة العامل ، ومقدار ثراه صاحب العمل إذا لم يكن فى نوع العمل كسب له ، لأن العدالة ، فى رأيه ، غير الإحسان (المذكور لإسحاق هاتم ، المراجع السابق) . وهذا التقيد كذلك ينطوى ، فيما يتعلق بوجوب مراعاة حاجة العامل ، على عدم إمام بالتطور الذى تحقق فى القانون الإجتماعى ، وأصبحت ، بعده ، مراعاة هذه الحاجة ، حقيقة قانونية ، تتمثل فى الأجر الأدنى والملاوات المالية (أنظر لاحقاً ، فقرات ١٠١ وما بعدها) ، كما ينطوى ، فيما يتعلق بوجوب مراعاة ثراه صاحب العمل ، على عدم إدراك حقيقة العلاقات الناشئة من عقد العمل ، إذ يختلف قدر العناية التى يولها العامل فى تنفيذ التزاماته باختلاف ثراه صاحب العمل - وللغرض أن العمل لا يدر على هذا هذا الأخير ربحاً ، كمثل الخادم فى منزله ، أو سائق سيارته - ، فنبهى أن العناية ، واليقظة ، والدقة فى العمل ، المطلوبة من الخادم فى منزله الأثر تفوق تلك التى يولها الخادم فى منزل أوسط الناس ، ومن هنا يجب أن يعطى بأجر أكبر .

Coutume (٤)

(٥) جاء فى الترجمة الفرنسية لهذه الفقرة : « Les usages professionnels ou »

les usages du lieu où le travail est exécuté »

(٦) يوجد مع هذا فارق هام بين المادة ٦٨٢ والمادة ٤٩٣/٤٠٥ ، فالأولى أوسع نطاقاً من الثانية إذ تفوض للقاضى ، آخر الأمر ، فى تحديد الأجر ، حين لا تحيل المادة الأخيرة إلا على « ما قرره العرف » ، ويترب على ذلك أنه إذا تعلق تقدير الأجر وفقاً للعرف كان التقيد باطلا لفترات أبعد عناصره (أنظر فى هذه الصورة الأخيرة ، لولير ، المراجع السابق ، ص ٥٢)

كان تحديد الأجر خاضعاً لسلطان الإرادة الفردية (٧) .

وقضت محكمة النقض بتطبيق هذه القواعد على عقد عمل ، إلتفق فيه على تحديد أجر العامل بنسبة مئوية من الأرباح ، بعد أن بان أن المشروع ، الذى يعمل فيه ، لم يحقق ربحاً (٨) . ويتفق قضاؤها مع النية المشتركة للعاقدين ، اللذين قصدا ، بإبرام عقد عمل ، أن يحصل العامل ، بمقتضاه ، على أجر ، لقاء عمله ، لا عقد شركة ، يتحمل ، وفقاً له ، نصيبه فى الخسارة . كما قضت بتطبيقها حال تكليف العامل بأعمال « تخرج عن نطاق عمله الأسمى ، وتغاير طبيعته ، وتؤدى فى غير أوقات العمل » ، لأنه يستحق ، فى مقابلها أجراً ، ولم يتفق على تعيين مقداره (٩) .

٨١ - الأجر العيى : ولايهم نوع الأجر ، على نقيض الثمن فى عقد البيع (١) . إذا كان الغالب فيه أن يكون مبلغاً من النقود ، فإن هذا ليس ضرورياً . فيجوز أن يكون أى مال آخر ، تقلمة غير نقدية أو منفعة : كما لو تقاضى العامل ، فى المزرعة ، قدرأ من الغلال نظير عمله ، أو قبل حارس المنزل أن يقيم فى إحدى ملحقاته لقاء حراسته (٢) . ويسمى ، فى مثل هذه

(٧) أنظر جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ ؛ لولير ، المرجع السابق ، ص ٥١ وما بعدها .

(٨) نقض ٣ مارس سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ٦٧ ، ص ٣٧٢ .

(٩) نقض ٣١ مايو سنة ١٩٧٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٦ ، رقم ٢١٧ ، ص ١١٣٢ .

فقرة ٨١ :

(١) مادة ١٨ ملى .

(٢) أنظر مجموعة الأعمال التصديرية ، جزء ٥ ، ص ١٠٧ : « استثمرت اللجنة (لجنة الشؤون التشريعية بمجلس النواب) فى صدد هذه المادة (المادة ٦٧٤) حل يصح أن يكون أجر العمل غير نقود بأن يكون مثلاً حصة من نتيجة العمل ، فأجيب بأن هذا جائز ، وأن هذا هو الفرق بين الأجر والثمن ، إذ ثمن البيع يجب أن يكون دائماً من النقود » ، والواقع أن هذا الحكم مفهوم من إطلاق عبارة المادة ٦٧٤ التى جاءت بتعريف عقد العمل .

الحالات ، أجر عيني (٣) . وهو كل تقدمة غير نقدية سواء كانت شيئاً غير النقود أم مجرد منفعة .

والظاهر أن الأجر العيني كان ذاتياً في العصر السابق ، حين كان عقد العمل مؤسساً على علاقات شخصية بين طرفيه ، تجعل العامل في منزلة أفراد أسرة صاحب العمل (٤) . ولكن استعماله قد تضاعف في العصر الحديث ، بعد إنفصام تلك العلاقات ، وعموم استعمال النقود . وأصبح من النادر أن يكون الأجر كله عينيّاً (٥) ، ولم يبق إلا بصفة جزئية ، حيث جرت العادة ، أو تقتضى الضرورة ، بأن يقدم للعامل فوق الأجر النقدي ، مسكنه وغذاؤه ، وفي بعض الأحوال كماؤه . جرت العادة بقمم الخادم في منزل سيده ، وأن يتناول فيه طعامه ، إلى جانب أجر نقدي يقبضه . وكذلك الحال لعمال المطاعم والفنادق . وتقتضى الضرورة أن يقدم صاحب العمل الغذاء ، ويوفر سبل الإقامة ، لعماله الذين يبعثهم للعمل في بقاع نائية عن القرى ، كتصعيد الطرق ، وشق الترع ، وأن يشمل أجر ملاحى السفن غذاءهم ومسكنهم (٦) .

ويعتبر أجراً عينيّاً كل شيء ، أو منفعة ، يحصل عليه العامل ، بمقتضى عقد العمل ، أو لائحة العمل ، أو العادة الثابتة لصاحب العمل ، مقابل قيامه بالعمل ، كتقدير من البرول يعطى شهرياً للعامل في آبارهِ ، أو جانب من أى مصنوع يتناوله العامل في مصانعه (٧) ، أو تذاكر السفر المجانية التي تسلم سنوياً

(٢) Salatre en nature .

(١) أنظر في تاريخ الأجر العيني ، لوكونت **LECONTE** ، دفع الأجور حيناً ، رسالة ، إكس - مارسيليا **Aix-Marseille** سنة ١٩٠٠ ، ص ١٧ وما بعدها .
(٢) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٤٤ - ٤٦ ؛ ج . ليون - كان ، الأجور ، لفرة ٢١٩ ؟ وأنظر ، مع ذلك ، تطبيقاً له في نقض فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩١٦ ، دالوز ١٩١٨ - ١ - ٤١ . ويطلق على العقد ، حاليه ، **Contrat de travail au pair** .
(٣) راجع في أسباب دفع الأجر حيناً ، لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٣٤ وما بعدها .

(٤) قارن نقض فرنسي ٣ نوفمبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ٩٠ .
وعلى ذلك يعتبر أجراً عينيّاً تذاكر السفر المجانية التي تصرفها سنوياً مصلحة البكك الحديدية ، وشركات الطيران ، لاستئجارها ومعالجتها كما ذكرنا في المتن .

للعامل في شركات النقل . وتقوم عادات المهنة ، في فرضه ، مقام الاتفاق عليه . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأنه متى قضت العادة المستمرة ، في الجهة ، للخدم في المقاصف ، الذين يعملون ، يومياً ، أكثر من خمس ساعات ، بتقديم وجبتين في اليوم ، كميزة عينية ، أو بدفع أجر ساعة عوضاً عن كل وجبة ، قام للعامل حق فيها ، وكان هذا المبلغ عنصراً في أجره (٨) .

ولا ينحصر الأجر العيني في تلك الصور ، وإن كانت هي الشائعة ، بل يجوز أن يكون أية تقدمية أخرى ، كقطعة أرض للزراعة (٩) . ويطلق على هذه التقدّمات ، في الفقه (١٠) ، وفي القضاء (١١) ، والمزايا العينية (١٢) . وتعتبر مكملاً للأجر (١٣) ، وتدخل فيما يسمى بملحقات الأجر (١٤) . وقد نص ، صراحة ، عليها في قانون العمل (١٥) ، وإن ورد التعبير عنها فيه « بالامتيازات العينية » (١٥) ، —

(٨) نقض فرنسي ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ - ٢ - م ٩٥٠ وانظر كذلك نقض فرنسي ٨ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ١٤٥ .
(٩) أنظر ، في صور الأجر العيني ، لوكوت ، المرجع السابق ، ص ٤٩ وما بعدها .
(١٠) كاسير لانك وج . ليون - كان ، ص ٢٥٠ ، ج . ليون - كان ، الأجر ، المرجع السابق .

(١١) نقض ٣١ مارس سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ٩٣ ، ص ٥٢٩ ، ونقض فرنسي ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ المشار إليه . وانظر نقض ١٢ يوليو سنة ١٩٦٣ (مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ١١٣ ، ص ٨٠٤ ، التي عبر فيها بمباراة « الامتيازات العينية » إنسياً وراء عبارة المادة ٣ / ٢) من قانون العمل القديم ، وهو تعبير غير صحيح لغة ، لأن الأجر غير النقدي ليس امتيازاً ، وغير صحيح قانوناً ، لأن لاصطلاح الامتياز ، في القانون ، معنى آخر ، كما ذكرنا في المتن .

(١٢) *Avantages en nature* .

(١٣) *Complément de salaire* .

(١٤) *Accessoires du salaire* . وكانت المادة ١/٩٤٨ من المشروع التمهيلي تقضي بأن « تعتبر ما يلتزم به رب العمل للعامل من مأكّل وسكن ملحقات الأجر الملتحق عليه ويؤثر في الحق في الأجر » ، وقد حلفت في لجنة المراجعة دون أن تبين أسباب حذفها ، التي يرجع ، فيها يظهر ، إلى كونها مجرد ترديد للقواعد العامة (مجموعة الأعمال التصغيرية ، جزء ٥ ، ص ١٣١) .

(١٥) مادة ٣/١ (٤) منه ، وتقابل المادة ١/٣ (٣) محل قديم .

وإنساق ورائه محكمة النقض (١٦) . وبعض الكتاب (١٧) - : وهي عبارة خاطئة . فالقائمة غير النقدية (١٨) تعتبر « ميزة » (١٩) ، وليست « امتيازاً » (٢٠) ، له ، في نظرية التأمين العيني . معنى جدد مختلف : ولا علاقة له بالأجور (٢١) .

ولما كان الأجر العيني : أيًا كانت صورته ، جزءاً من الأجر (٢٢) ، فإنه يخضع ، من كل الوجوه ، لنظامه القانوني (٢٣) . ويرتب ، على هذا ، من ناحية ، التزام صاحب العمل بالوفاء به ، وليس أدائه متروكاً لتقديره (٢٤) . فلا يستطيع ، مثلاً ، الإمتناع عن تقديم الطعام ، الذي تعهد به ، بحجة ارتفاع

(١٦) نقض ١٢ يونيو سنة ١٩٦٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ١١٣ ، ص ٨٠٤ ، ولكنها استعملت التمييز الصحيح في ٣١ مارس سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ٩٣ ، ص ٥٢٩ .

(١٧) الدكتور إسماعيل هاشم ، المرجع السابق ، فقرة ٨٣ .

(١٨) Prestation en nature

(١٩) Avantage

(٢٠) Privilège

(٢١) أنظر مؤلفنا في « التأمينات الشخصية والعينية » ، الطبعة الثالثة ، فترات ٢٨٩ وما بعدها .

(٢٢) كامبرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٢٤ ؛ ديران وفيهر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ ؛ أوليه ، ص ١٩٦ ؛ ج ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٢٢٠ ؛ ريفيرو وسالفاتييه ، ص ٣٨٦ ؛ وقرب نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤٣ .

(٢٣) ريفيرو وسالفاتييه ، المرجع السابق .

(٢٤) ج . ليون - كان ، الأجور ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠ . ولا يستعمل العامل ، بخاصة ، الميزة العينية إلا وفقاً للشروط المحددة في عقد العمل (نقض فرنسي ٢ يوليو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩١ ، ص ١٣٦) ، أو في لائحة العمل (نقض فرنسي ٢٨ مايو سنة ١٩٧٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٣٨ ، ص ١٣٥) . فإذا التزم صاحب العمل ، في اتفاق جماعي ، بإعطاء العامل قدرًا معينًا من إنتاج يسمر منخفض ، على أن يكون له أن يستبدل ، هذه الميزة العينية ، مبلغًا نقدياً يساوي الفرق بين الثمن المنخفض والثمن العادي ، لا يجوز للعامل ، الذي لم يطلب الإفادة من هذه الميزة بالشراء بالسعر المنخفض ، المطالبة بالفرق النقدي عنها ، لأن اختيار بين الميزة العينية والمبلغ النقدي مقرر ، في الاتفاق ، لصاحب العمل وحده (نقض فرنسي ٩ أبريل ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، مختصر ، ص ٧٦) .

أسعار المواد الغذائية (٢٥) . بل ويلتزم بدفع عرض نقدي عنه إذا استحال عليه ، لسبب أجنبي عنه ، الوفاء له به (٢٦) . كما يترتب عليه ، من ناحية أخرى ، إدخال الميزات العينية في أجر العامل ، بلضافة قيمة ما يحصل عليه منها إلى المبلغ النقدي الذي يقبضه ، ليتكون ، من مجموعهما ، أجره ، الذي يعتد به في مراعاة الحد الأدنى له (٢٧) ، — علما الطعام الذي يقدم له ، فلا يدخل ، بنص صريح ، في حسابه (٢٨) ، على خلاف ما تمليه المبادئ العامة — ، وتحديد القدر الجائر المحجز عليه منه (٢٩) ، والعرض الذي يجب دفعه له في أجازته السنوية (٣٠) ، وعلى العموم في كل مرة يقوم حق العامل في الأجر ، أو في جزء منه ، دون أن يؤدي عمله (٣١) ، كما يقدر ، على أساسه ، التعويض الذي يستحقه عن عدم مراعاة مهلة الإخطار حين تسريحه (٣٢) . وينبغي ، على ذلك التكييف ، أخيراً ، وقف إلزام صاحب

(٢٥) نقض فرنسي ٧ فبراير سنة ١٩٥٢ ، مجلة الأسبوع للقانون ١٩٥٢ - ٤ - ٥١ . (٢٦) وقفت محكمة النقض ، وفقاً لذلك ، بأنه إذا أنشئت إدارة المصرف المزمع تفصيل السيارة لتفقدت المستخدم فيه ، تنفيذاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٦٤٢ لسنة ١٩٦٦ ، فإنه يتعين حل المصرف « أن يؤدي له مقابل نقدياً لتلك الميزة العينية » (نقض ٣١ مايو سنة ١٩٧٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٦ ، رقم ٢١٧ ، ص ١١٣٢) . (٢٧) دهران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ - ١ ج . ليون - كان - المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠ ، نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤٣ .

(٢٨) مادة ٣٢ / ٢ عمل . وهي قاصرة على الطعام . أما المسكن ، فيدخل في الحد الأدنى ، لأن المادة ٣٢ / ٢ ، المشار إليها ، لا تشمل ، وتمنع صفحتها الاستثنائية من إمكان التوسع فيها . (٢٩) نقض فرنسي ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٢ ، ص ٢١ (يتعلق بمسكن العامل) .

(٣٠) كامبر لانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٢٤ ج . ليون - كان ، المرجع السابق . (٣١) ريفيرو وسافلاتيه ، ص ٣٨٦ - ٣٨٧ . ذلك أن وقف عقد العمل ، إذا كان يترتب عليه ، وفقاً للمبادئ العامة ، وقف جميع آثاره ، ومنها الالتزام بدفع الأجر ، النقدي أو العيني ، فإن العقد الفردي ، أو الاتفاق الجماعي ، وعمل الخصوصي نصوص القانون إزاء قد تخرج حل تلك المبادئ ، وتبقى للعامل أجره ، خلال فترة وقفه ، فتكون له الميزات العينية التي هي جزء منه (أنظر دهران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ - ٣ ، وأنظر ، كذلك ، لاحقاً ، فقرات ٢٤٨ وما بعدها) .

(٣٢) نقض فرنسي ١١ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ٨٩٤ وكذلك ٣ نوفمبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ٥٠ .

العمل بتقديم الميزات العينية بوقف عقد العمل . الذى يترتب عليه ، فى القاعدة العامة ، وقف إلزامه بدفع الأجر (٣٢) . وإنقضاء إلزامه بتقديمها بإنهاء عقد العمل ، حين ينتضى إلزامه بدفع الأجر (٣٤) (٣٥) .

يتعين ، فى حالات كثيرة ، كما يظهر مما قلّمناه ، تقويم الميزات العينية بالنقود ، من أظهرها وجوب دفع عوض نقدى عنها (٣٦) ، حال عدم تقديمها فعلا ، خلال الأجازة السنوية مثلا . وقد قدرت ، فى القانون الفرنسى ، بمرسوم ، تقديمات الطعام والمسكن ، للعمال الذين لهم الحق ، عادة ، فيها ، حسب النزاع فى شأنها بين الطرفين ، إذا لم تقوم فى العقد الفردى ، أو فى الاتفاق الجماعى (٣٧) . أما الميزات العينية الأخرى ، فتقدر بقيمتها الفعلية ، حسب أسعار التكلفة (٣٨) .

أما عندنا ، فلم تقوم الميزات العينية قانوناً ، ويتعين ، على القاضى ، تقديرها إذا ثار ، فى قيمتها ، النزاع أمامه .

وقد يثور خلاف بين العامل وصاحب العمل فى قدر ، أو فى نوع ، التقديمات العينية ، - إذ الغالب ألا يتضمن العقد تحديداً دقيقاً لها - ، مُبلِجاً ،

(٣٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٧ .

(٣٤) ديران وغيو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ - ٤ .

(٣٥) خرج الشارح ، مع ذلك ، حل هذه الفوائد ، فى قانون التأمين الإجتماعى ، فلم يحدد ، فى تقدير الأجر ، الذى تؤدى على أساس الاشتراكات ، أو تحدد على أساس المبالغ التى تدفعها الهيئة العامة لتأمينات الإجتماعية ، إلا بالمبلغ النقدى الذى يقبضه العامل لقاء عمله (مادة ٤/ط من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٥) . ولعل الشارح ، فى استبعاد المزايا العينية من حساب الأجر ، كان مدفوعاً بصعوبة تقويم هذه المزايا بالنقود أسانفاً . ولكن إستبعادها يوقع ظلماً بالعامل ، لأنها ، فى الواقع ، جزء من أجره . ولذلك ، تدخل المزايا المالية فى حساب أجر العامل فى نظم الضمان الإجتماعى فى القانون الفرنسى (ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٢٢٠ - ج ، نفس فرنسى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ص ١٢٣ ، و ١٤ فبراير سنة ١٩٥٧ ، المجلة السابقة ، ص ٣١٧) .

(٣٦) *Indemnité compensatrice* .

(٣٧) أنظر ، فى ذلك ، ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢١ .

(٣٨) ديران وغيو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ - ١ .

لفضه ، إلى القاضي ، الذى يجب عليه الفصل فيه طبقاً لعادات المهنة أو الجهة ، مع مراعاة حسن النية في تنفيذ الالتزام بها . ويجب ، على كل حال ، أن يكون المسكن صحياً ، والغذاء كافياً ، ونظيفاً ، ويناسب ، في نوعه ، مع المستوى الإجماعى للعامل ، إذا كانت الميزة العينية مسكناً يوفره صاحب العمل ، أو طعاماً يقدمه له (٣٩)

ويفترض الأجر العيى ، في كل الأحوال ، نقل قيمة مالية من ذمة صاحب العمل إلى ذمة العامل (٤٠) . فلا يعتبر أجراً عيياً ملابس العمل ، أو قفازاته ، أو أدواته (٤١) ، التى تسلم للعامل ، ولو ترتب عليها تسير مهمته . ولا نقل العامل من المنشأة إلى مكان العمل (٤٢) ، ولا المنشآت الإجتماعية (٤٣) ، التى يضعها صاحب العمل تحت تصرف عمالته (٤٤) ، كالمكتبات ، وصلات الألعاب الرياضية (٤٥) .

ويجب ، في النهاية ، التمييز بين الأجر العيى ، الذى يجيزه القانون ، ووفاء

(٣٩) ويلتزم صاحب العمل ، فيما يتعلق بتوافر الشروط الصحية في الأظعمة التى يقدمها لعماله ، بالتزام بالسلامة محل تحقيق نتيجة . فإذا لحقهم ضرر منها قامت مسؤوليته ، إلا إذا أقام الدليل على أن هذا الضرر يرجع إلى السبب أجنبى لابد له فيه ، ولا يمكن أن يثبت بهذه العناية والحطة لمنع وقوعه (أنظر مؤلفنا مشكلات المسؤولية المدنية ، جزء أول ، فقرة ٥١ ، ص ٣٤٧ ، والأحكام المشار إليها هامش ٧٤) .

(٤٠) ديوان وقير ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ - ٤ .

(٤١) كاميرلانك و ج . ليون - كان ، فقرة ٢٣٤ ؛ ريفيرو وسالفاني ، ص ٣٨٦ .

(٤٢) Installations ou oeuvres sociales

(٤٣) ديوان وقير ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك و ج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(٤٤) المنشآت الإجتماعية هي التنظيم ، أو الإنشاعات ، التى تقام ، في المرفوع ، لفائدة العملة أو عائلاتهم . وقد يقصد بها تحسين أحوالهم المادية ، كالمقاصف ، والصالونات الاستهلاكية ، ومسكرات الصيف ، أو الأندية الرياضية . وقد تكون أفراسها مهنية أو ثقافية ، كالندوب المهنى ، والمكتبات ، والحلقات الدراسية ، أو أفراساً تتعلق بالاحتياط المستقبل ، كصندوق للمناس أو المعونة المتبادلة (أنظر كامبيون ، للمرجع السابق ، فقرة ٣٠٠) .

الأجر النقدي بتقلمة عينية ، الذى نخرمه (٤٥) . فالتقلمة غير التقدية ، لتكون مشروعة ، يجب أن تكون محلاً للالتزام (٤٦) ، لا مجرد طريق للوفاء به (٤٧) .

٨٢ - تطبيق : مسكن العامل : قد يكون الأجر العيني مسكناً يقدم للعامل ، يطلق عليه ، فى الفقه ، - إذا كان ضرورياً لتنفيذ العمل . كالحراسة مثلاً - . « مسكن الوظيفة » (١) . فيعتبر ، كما أشرنا (٢) ، ملحقاً لأجره (٣) . يتعين ، على صاحب العمل ، الوفاء له به (٤) ، على الوجه المتفق عليه معه (٥) . إنما لا يخول له سوى شغل المكان ، مؤقتاً ،

(٤٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١١ .

(٤٦) In obligations .

(٤٧) In solutiōne .

فقرة ٨٢ :

(١) Logement de fonction .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٧٨ .

(٣) أنظر كوليه COLLET ، ملحقات عقد العمل : المساكن والمخالفات المالية ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ - ٢ - فقه ، ص ٣ وما بعدها ؛ ميريس MEURISSE العملة وسألة المسكن ، جازيت دى پاليه ١٩٥٢ - ١ - فقه ، ص ١٠ وما بعدها ؛ فوران VOIRIN ، تعليق حل قرار لقاضى الأمور المستجلة فى ٥ إبريل سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٤٠٥ وما بعدها .

(٤) فإذا امتنع صاحب العمل عن تقديم المسكن ، الذى التزم بتوفيره ، تبين الحكم عليه بأجرة المسكن الذى استأجره العامل بدلا من (ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٢٢٠) . ولكن ، إذا نزل العامل من المسكن ، الذى له الحق فى شغله ، وفضل ، لأسباب شخصية ، الإقامة فى منزل يملكه ، لا يستطيع المطالبة بعوض نقدي عنه (نقض فرنسى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، ألفونس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٩٩ ، ص ٧٧٣) . وإذا استأجر العامل مسكناً ، يدل المسكن إلى قدمه له صاحب العمل وقت استخدامه له ، مقابل عوض نقدي عنه ، لا يستطيع ، إذا زهدت الأجرة التى كان يدفعها ، مباشرة ، إلى المؤجر له ، أن يطالب صاحب العمل بالفرق بين العوض الذى يتناوله عن المسكن والأجرة الجديدة ، لأن صاحب العمل أجزئ من عقد الإيجار ، القائم بين هذا العامل ومالك العقار الذى يسكنه (نقض فرنسى ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ٩٠٠ ، ص ٧٧٣) .

(٥) وقضت محكمة النقض ، صنفنا ، وفقاً لهذه القواعد ، بأن صاحب العمل ، الذى -

طيلة قيام عقد العمل^(٦)، ولا أثر له على الطبيعة القانونية لعلاقات العمل^(٧)، التي تظل خاضعة لقواعد عقد العمل وحده، وبمقتضى أحكام الإجازة^(٨). فالغرض الرئيسي من العقد أداء عمل معين، في مقابل أجر يعتبر السكن جزءاً منه، وليس، من ثم، شغل المكان سوى لإتفاق ملحق بعقد العمل، يهدف إلى تحقيق الغاية منه^(٩). وتكون، في الحملة، المبادئ العامة في نظرية العقد هي الواجبة التطبيق بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلق به^(١٠). ولا تنطبق، في شأنه، أحكام عقد الإيجار، ولا ترتب، بين الطرفين، آثاره القانونية^(١١). ورفضت المحاكم الفرنسية، وفقاً لهذه الفكرة، تطبيق المادتين ١٧٣٠ و ١٧٣١ من التقنين المدني^(١٢)، اللتين تفرقان، في مدى الالتزام برد العين المؤجرة عند انتهاء الإجازة، بحسب ما إذا كان قد أعد، وقت إبرامها، كشف بحالة الأمكنة، أو لم يعد كشف بها^(١٣)، حين يفترض أن المستأجر قد تسلم العين في حالة حسنة^(١٤)، لأن

سيتمتع، لملكته، بتوفير السكن في بيان خصصها لهم، واللتزم، عنهم، بدفع مقابل المياه، فإن قيامه بتسليم مقابل المياه منهم « أساس بالميزة الميعة » التي لهم الحق فيها، وإنقاص لأجورهم، خلافاً للقانون. ويكون قرار هيئة التحكم التي انتهى « إلى أن تحصل من استهلاك المياه من المأهلين لا يعتبر انتقاصاً ليزة عينية » تأسيماً على أن « هذا الانتقاص ضئيل »، قد عالج القانون « بما يستوجب نقضه » (نقض ٣١ مارس سنة ١٩٧٣، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٤، رقم ٩٣، ص ٥٢٩).

(٦) ج. ليون - كان، الأجور، فقرة ١٢٩.

(٧) ديوران وفيشر، جزء ٢، فقرة ٣٢٩ - ٤.

(٨) بران وجالان، فقرة ٢-٦٠، ديوران وفيشر، المرجع السابق.

(٩) ديوران وفيشر، المرجع السابق.

(١٠) بران وجالان، المرجع السابق، وقارن مورياك *Mauriac* المدنية ١٣ يوليو سنة ١٩٥٠، دالوز ١٩٥٠، قضاء، ص ٧٦٨، التي، مع إقراره بأن علاقة الطرفين لا يمكن تشبيهها بعلاقة المؤجر بالمستأجر منه، قضى، مع ذلك، أن « العقد غير المسمى » الذي يقوم بينهما يرتب على حائقي كل منهما ذات التزامات المؤجر والمستأجر، هذا الالتزام بدفع الأجرة.

(١١) تقابلان المادة ٥٩١ مدني.

(١٢) استئناف براتيه *Pottiers* ٢٢ يناير سنة ١٩٢٤، جازيت دي پاليه، الفهرس

انفسي الثامن، جزء ٢، إجازة العمل والخفصات، رقم ٤، ص ٧٠.

(١٣) مادة ٢/٥٩١ مدني.

العامل « ملزم بقبول المكان بالحالة التي يكون عليها وقت تسلمه » (١٤) ،
فيقع ، على صاحب العمل ، إقامة الدليل على أن التلف الحادث في المسكن
ينسب إلى هذا الأخير (١٥) . كما رفضت محكمة النقض الفرنسية ، في حكم
قديم ، أخذ العامل - حال إحتراق المسكن - بقرينة الخطأ ، التي تقيمها
المادة ١٧٣٣ من التقنين المدني ، على عاتق المستأجر (١٥) خطئه ، حال إحتراق
العين المؤجرة ، ويتعين إثبات خطؤه لتقوم المسؤولية عنه (١٦) . ولكنها
عادت ، في حكم حديث ، وأخذت بها ، لأن المسكن الذي أعطى له ،
ملحقاً بوظيفته ، بمقتضى عقد يعتبر ، رغم خضوعه لقواعد خاصة ، إجارة ،
إذ يجد إنتفاعه به مقابلته في العمل الذي يقلمه (١٧) .

ولصاحب العمل أن يغير المسكن ، ينقل العامل إلى مسكن آخر (١٨) ،
ما لم يمنعه بند في عقد العمل ، أو نص في لائحة العمل ، لأنه لم يلزم ، إزاء
العامل ، إلا بتقديم مسكن له ، وإن كان حقه في تغييره يجد حدوده في
نظرية التعسف ، وينحصر ، في إستعماله ، لرقابة القاضي .

ويعتبر المسكن أجراً عينياً ، أو مرة عينية وفقاً لعبارة الأحكام ، وينحصر
لنظامه القانوني ، بحسابه أجراً ، على التفصيل الذي قدمناه (١٩) ، حتى

(١٤) مساحات فالنتين Valenciennois ١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، جازيت دي پاليه
١٩٥٤ - ١ - ١٠٦ .

(١٥) تقابلان للمادة ١/٥٨٤ مدني .

(١٦) نقض فرنسي ٢١ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٣ - ١ -
٤٢٢ .

(١٧) نقض فرنسي ٣ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٦ - ١ -
٣٥٢ ، وقرب السين Seine المدنية ٢١ نوفمبر سنة ١٩٥٣ (جازيت دي پاليه ١٩٥٤ -
١ - ٦٥) ، التي قرر أن المادة ١٧٣٣ لا تنطبق على شاغل العين بغير عقد إيجار ،
ولكنه ، مع ذلك ، أعده بأسكانها باعتبارها مجرد تطبيق للمبادئ العامة .

(١٨) نقض فرنسي ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ -
٢٩٢ .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٧٩ ، وانظر تطبيقاً لذلك ، في تحديد القدر الجائز
الحجز عليه من الأجر ، نقض فرنسي ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٢ ، ص -

لو كان ضرورياً لتنفيذ العمل ، كسكن حراس المنازل ، أو بحارة السفن (٢٠) ، إلا إذا كان المسكن قد منح ، مؤقتاً ، لتنفيذ عمل معين ، ولم يغب العامل ، لصفته العرضية ، عن حيازة مسكن آخر (٢١) . على أن قيمة المسكن لا تضاف إلى الأجر التقدي : خلال الأجازة السنوية ، أو مهلة الإخطار ، لحساب ما يعطى للعامل عنهما ، إذا استمر ، في خلاهما ، شاغلا مسكنه (٢٢) .

وإذا دفع العامل أجراً عن سكنه ، أو خصم منه ، في مقابلته ، جزءاً من أجره : أقل من قيمته الإيجارية ، ظل الفرق بينهما أجراً عينياً ، لأنه مقابل العمل الذي يؤديه (٢٣) ، ومن ثم أجراً إضافياً (٢٤) . إنما ينقشع ، عن المسكن . وصف الميزة العينية ، ويفقد ، تبعاً لهذا ، تكييف الأجر كلية ، إذا كان ما يدفعه العامل ، في مقابله ، يعادل قيمته الإيجارية (٢٥) ، أو كان تبرعاً حقيقياً (٢٥) يتعين ، على العامل ، أن يقيم الدليل عليه (٢٦) .

وينقضى حق العامل في المسكن ، كما ينقضى حقه في أجره التقدي ،

٢١ = وفي مراعاة اتفاقه مع الأجر الأدنى نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي ياليه ١٩٧٤ - ١ - ١٤٣ م ، وقد سبقت الإشارة إليه . وتعدل قيمة المسكن في تقدير التصويض الذي يستحقه صاحب العمل ، عن عدم مراعاة مهلة الإخطار ، إذا أنهى العامل عقد العمل فجأة (نقض فرنسي ١٨ أبريل سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣١ ، ص ٢٩٧) .

(٢٠) نقض فرنسي ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، ص ٤٩ (كان العامل ميكانيكياً في مركب) ٢٧ مايو سنة ١٩٤٦ ، مجلة الأسبوع القانوني

١٩٤٦ - ٧ - ٣٢٧٢ ، وتعليق جوجيه **GAUGUIER**

(٢١) جوجيه ، تعليق على نقض فرنسي ٢٧ مايو سنة ١٩٤٦ المشار إليه .

(٢٢) بلير ، فقرة ١٣٥ ؛ تعليق ج . سالتاتيه **J. SAVATIER** على نقض فرنسي ٩ مايوسنة ١٩٩٢ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٩٣ ، ص ٤١ .

(٢٣) ديوران وفيجو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ - ٣ .

(٢٤) إستئناف دوى **Douai** ٢٩ يناير سنة ١٩٠١ (أسباب الحكم) ، دالوز

١٩٠١ - ٢ - ٢٧٥ .

(٢٥) قرب نقض ١٢ يونيو سنة ١٩٦٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم

١١٣ ، ص ٨٠٤ .

(٢٦) نقض فرنسي ٧ مايو سنة ١٩٥١ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥١ ،

ص ٦٨٨ .

أو في بقيته ، بإنهاء عقد العمل (٢٧) ، أيّا كان سبب إنتهائه (٢٨) ، ولو وقع بتسفس صاحب العمل في إنتهائه (٢٩) ، أو ببلوغ العامل سن التقاعد ، إذ بإنهاء عقد العمل يزول سند العامل في شغله (٣٠) ، ولو كان العامل يدفع مقابلاً لسكنه (٣١) ، حدد على أساس الأجرة القانونية له (٣٢) ، أو كانت المخالصة ، التي يتسامها عنه ، عنوانها « أجرة » (٣٣) ، وبالأولى إذا كان العامل لا يتقاضى أجراً غير مسكنه (٣٤) . وينتهي الحق في شغل المسكن في الوقت الذي ينتهي فيه عقد العمل . فإذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، تعين على العامل إخلاء مسكنه في نهاية مهلة الإخطار (٣٥) ، إلا

(٢٧) ج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ ديران وفيتز ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، لفرة ١١٠ مكرر - ب ، والأحكام المشار إليها ص ١٩٩ ، هامش ١٤ نقض فرنسي أول يوليو سنة ١٩٢٩ ، سيرى ١٩٢٩ - ١ - ٣٠٣ .

(٢٨) كاميرلانك ، المرجع السابق . وقد كانت المادة ٢/١٩٤٨ من المشروع التمهيدى تنص بأن « إذا منع رب العمل عاملاً أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل ، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة في ذلك ، وجب أن ينقضى هذا الحق بإنهاء عقد العمل ، ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجرة عن ذلك » . وقد حلفت هذه المادة ، كما قدسنا ، في لجنة المراجعة (راجع سابقاً ، لفرة ٨١ ، هامش ١٤) .

(٢٩) قرب إستئناف ليون Lyon ٨ مايو سنة ١٩٦١ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٢ ، فهرس ، ص ٢٨ .

(٣٠) كاميرلانك ، المرجع السابق .

(٣١) Redevance d'occupation .

(٣٢) إستئناف أميان Amiens ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٥٣ - ١ - ٤٠٦ .

(٣٣) نقض فرنسي ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٥٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٥٧ الفهرس التحليل ، ج ٣٥ ، إيجار ، رقم ٧٣٣ ، ص ٧٨ .

(٣٤) السين Seine المدنية ٢ نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٥٥ - ٢ - ٣٤٧ .

(٣٥) إستئناف باريس ٧ فبراير سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢٠ - ٢ - ١١٤ ؛ و ٨ مايو سنة ١٩٢٠ ، سيرى ١٩٢١ - ٢ - ١٢ (الدعوى الثانية) ؛ ليون Lyon التجارية ١٣ يناير سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥١ ، قضاء ، ص ١٨٢ ، حتى لو كان العامل قد أعفى من العمل في جلاء مهلة الإخطار . لأن له ، رغم إغفاله منه ، حقه في أجزم - كاملاً عنها . .

إذا إتفق فيه على مهلة معينة لإخلاقه (٣٦) . ويصبح العامل ، بإنتهاء عقده ، شاغلا للمسكن دون سند ، ويجوز ، بحكم من قاضي الأمور المستعجلة ، طرده منه (٣٧) ، أيا كان سبب إنتهائه (٣٨) ، ولا يستطيع التمسك بنصوص القانون التي تجيز للمستأجر البقاء في العين المؤجرة (٣٩) ، لأنه ليس مستأجراً (٤٠) . وقد نص ، صراحة ، على هذا الحكم منعاً لأي شك فيه (٤١) .

(٣٦) ولا يجوز للعامل ، في غير هذه الحالة ، البقاء في المسكن بعد إنتهاء عقد العمل إلا إذا أقام الدليل على تجديد *Novation* سنده ، بأبرام عقد إيجار بعد إنتهاء عقده ، أو ثوقاً لإنتهائه . ولما كان « التجديد لا يفترض » (مادة ١ / ٣٥٤ مدني) ، فإنه لا يمكن ، لإنتهائه ، أن تطلب ، بعد إنتهاء عقد العمل ، زيادة الأجرة (إستئناف نانسي *Nancy* ٢٦ يوليو سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ٥٨٦ ، روان *Rouen* المدنية ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥١ ، قضاء ، ص ١٦) ، ولا التصريح للعامل ، على سبيل التسامح ، بالبقاء في المسكن لمدة معينة (إستئناف باريس ٢٥ أبريل سنة ١٩٢٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٨ ، ص ٣٧٤) ، ولا تسليمه مخالفات بالأجرة .

(٣٧) نقض فرنسي ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٨٧ ، ص ٨٣٩ ؛ إستئناف جرينوبل *Grenoble* ٢١ ديسمبر سنة ١٩٤٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٤٥ - ١ - ٢٩ ؛ مستعمل سان برير *Saint-Brieuc* ١٥ أبريل سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٤٠٩ ، وتعليق فواران *VOIRIN* . ولا يستطيع قاضي الأمور المستعجلة ، إذا أنكر مدير الفرع وجود السج في عهده ، الذي فصل لأجله ، أن يحكم بدم اختصاصه بدعوى طرده من المسكن ، تأسيساً على وجود نزاع جدي (نقض فرنسي ٢٧ مارس سنة ١٩٦٨ ، الفهرس الخمسي المشار إليه ، رقم ٢٢٨٨ - ٢٨٨٩ ، ص ٨٢٩) .

ولما كان هذا الحكم قاسياً على العامل ، فقد قسمت ، في فرنسا ، عدة اقتراحات بقوانين توفر بعض الحماية له ، لم يقدر لها النجاح (أنظر أحد هذه الاقتراحات بقانون ، الذي قدم سنة ١٩١١ ، في المجلة الفصلية ، سنة ١٩١٢ ، ص ٢٨٩ ، وتحليله في فواران ، تعليق في مجلة القانون الإجتماعي المشار إليه ، وانظر ، كذلك ، في هذه الاقتراحات ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، ص ٦١٨ ، هامش ٢) . على أن فصل العامل ، إذا وقع تمسكاً ، تدخل حرمان العامل من المسكن في تقدير التصويض الذي يستحقه (ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ - ٤) .

(٣٨) نقض فرنسي ٢٧ مارس سنة ١٩٦٨ ، المشار إليه .

(٣٩) مادة ٣١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ « في شأن تلجير وبيع الأماكن وتنظيم العلاقة بين المؤجر والمستأجر » .

(٤٠) أنظر المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٦ وما بعدها .

(٤١) مادة ٢ / (أ) قانون ٤٩ لسنة ١٩٧٧ ، المشار إليه . ويضمن القانون -

وإذا وقف عقد العمل^(٤٢) ، وقف ، تبعاً له ، حق العامل في شغل المسكن ، الذى يعتبر أثراً له^(٤٣) . ويكون تركه فيه ، خلال فترة وقفه ، تسامحاً من صاحب العمل ، لاعتبارات إنسانية ، لا تنفيذاً منه لإلزام في ذمته^(٤٤) ، إلا إذا كان للعامل ، في أثنائها ، حقه في الأجر ، فيبقى حقه في شغل المسكن ، الذى يعتبر ، كما قلنا ، ملحقاً له^(٤٥) .

بل وينتهى حق العامل ، في شغل المسكن ، بانتهاء عقد العمل ، ولو أبرم ، مع صاحب العمل ، إجازة حقيقية لشغله ، متى كانت هذه الإجازة ، في نية طرفيها ، ملحقة بالعمل ، أو « بالوظيفة »^(٤٦) ، حين

محلفرلى الحكم ذاته في المادة ٨/١٠ من قانون أول سبتمبر سنة ١٩٤٨ ، كما كانت تنص منه المادة ٩٤٨ من المشروع التمهيدى (راجع سابقاً ، هامش ٢٨) . ولا يجوز القضاء الفرنسى للعامل أن يتسلك بالحق في الحبس ، البقاء في المسكن ، إلى أن يضى له صاحب العمل بمحقوقه الناشئة عن عقد العمل ، كبقية أجره ، أو التعويض عن فصله (بون *Beaune* المدنية أول فبراير سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ - ١ - ٦٥٠) . أما حينئذ ، فلا شك أن للعامل الحق في الاستعانة من رد مسكنه قبل الوفاء له ببقية أجره ، أو بمحقوقه الأخرى المشقة الأداء (مادة ١٦١ مدنى) . أما التعويض عن التصف في فصله ، فليس له اللبغ بعدم التنفيذ من أجله ، لأن غير مستحق الأداء ، لكونه متنازماً فيه أو على الأقل غير محدد المقدار ، ولا يجوز للعامل ، بالتالى ، أن يمتنع من رد مسكنه إلى حين إستيفائه . ومع ذلك ، إذا تراخى صاحب العمل عن طرد العامل من المسكن إلى ما بعد الحكم للعامل ، نهائياً ، بالتعويض عن التصف في فصله ، كان له أن يمتنع من رد مسكنه إلى حين الوفاء بالتعويض المحكوم له به .

(٤٢) أنظر ، في نظرية الوقف ، لاحقاً ، فقرات ٢٤٧ وما بعدها .

(٤٣) إستئناف أنجيه *Angers* ٢١ أكتوبر سنة ١٩٤٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٢ - ٢ - ٢٣٠ ، وفى عكس ذلك المدنية *Moussy* ١٤ أكتوبر سنة ١٩٤٢ ، الشورى قس .

(٤٤) إستئناف نانسى *Nancy* ٣ ديسمبر سنة ١٩٤٠ ، دالوز الانقضاء ١٩٤٢ ، قضاء ، ص ٧٤ .

(٤٥) وإذا كان العامل ، في فترة وقف العقد ، لا يستحق سوى جزء من أجره ، كما في حالة مرضه ، فإنه يبقى شاغلاً للمسكن كله ، تأسيساً على فكرة عدم القابلية للتجزئة (جراى *Gray* المدنية ١٥ أبريل سنة ١٩١٩ ، جازيت دى پاليه ١٩١٩ - ٢ - ٣٠٨) .

(٤٦) نقض فرنسى ١٤ نوفمبر سنة ١٩٥٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٨ - ١ - ١٢٩ ؛ ٢٤ يناير سنة ١٩٥٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٨ - ١ - ٤١٠ ؛ ديران وفليتر ، ج ٢ ، ٢٢٩ - ٣/٣ ب ؛ كابير لائل ؛ عقد العمل ، لفرة ١١٠ مكرور - ٢ .

يعتبر عقد العمل « الباعث المستحث » (٤٧) عليها ، ومن ثم ، سبباً لها (٤٨) ، ويرتب ، على بطلانه ، أو إنتائه ، زوالها (٤٩) . فإذا كانت قواعد القانون ، في عقد الإيجار ، تنطبق على الطرفين ، طيلة قيام علاقات العمل ، على الخصوص فيما يتعلق بالأجرة ، و ضمان المؤجر ، ومسئولية المستأجر (٥٠) ، فإن العامل لا يستطيع ، بعد إنتهاء علاقات العمل ، أن يتمسك بحق المستأجر في البقاء بالعين المؤجرة ، بعد زوال عقد الإيجار بزوال سببه ، وتبعاً له إنقشاع صفة المستأجر عنه : من ناحية ، ولأن النصوص ، التي تفرض الامتداد القانوني لعقد الإيجار ، بعد إنتهاء مدته ، لا تسرى عليه طبقاً للمادة الثانية من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ ، المشار إليه (٥١) ، من ناحية أخرى . ولا يختلف الوضع إلا إذا كانت الإجارة مستقلة ، تماماً ، عن عقد العمل ، كأن أبرمت قبل قيامه ، أو أراد صاحب العمل معاملة عامله ، بإبرامها بعد فترة من قيامه ، حين تكون علاقات العمل مجرد باعث على عقد الإيجار ، وتظل ، من ثم ، خارجة عنه (٥٢) . أما إذا كان إبرام الإجارة معاصراً لقيام عقد العمل ، افترض أنها تابعة له . ولا بقاء لها ، من ثم ، بعد إنتائه ، إلى أن يقام الدليل على خلافه . ويفصل قاضي الموضوع ، باستقصاء النية المشتركة للعاقدين . في صلة الإجارة بعقد العمل الذي يقوم بينهما ، دون

(٤٧) La cause impulsive et déterminante .

(٤٨) أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية لتقنين المدف ، جزء ٢ ، ص ٢٢٧ ؛ وقرب إستئناف باريس ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٦ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٧ - ٢ - ١٥٠٧٣ ، ويطلق R. D. ٥ .

(٤٩) ديوران وقيصر ، المرجع السابق .

(٥٠) ثوران ، تعليق على مستعمل سان - برير ٥ أبريل سنة ١٩٤٥ المشار إليه ؛ ديوران وقيصر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ - ٣ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٠ مكرر ٢ - (١) .

(٥١) راجع سابقاً ، هامش ٤١ .

(٥٢) ديوران وقيصر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ - ٣ / ١ ؛ وقرب نفس لرنس ٢٣ ديسمبر ، سنة ١٩٢٩ ، جازيت دي ناليه ١٩٣٠ - ١ - ١٢٤ .

معقب عليه (٥٣) . كما يفصل : باستقصاء تلك النية ، في قيام إجادة بين
العاقدين ، إلى جانب عقد العمل ، أم أن هذا العقد الأخير هو الذي يقوم
بينهما وحده (٥٤) .

٨٣ - تطبيق : الأجر العيني القانوني : وللتقدمات العينية طبيعة
قانونية واحدة ، سواء أكانت وليدة التراضي عليها ، صراحة في العقد ،
أو ضمناً بجرمان عادة المهنة بها : أم فرضها القانون ، بنصوص خاصة ، على
صاحب العمل ، فتعتبر : في كل الأحوال ، أجراً عينياً . فالشارع ، في
قانون المناجم والمحاجر : كما سئى (١) فرض على صاحب العمل ، في
حدود معينة : تقديم الطعام والسكن ، للعامل في المناطق البعيدة عن
ال عمران . فيعتبر هذا السكن والطعام ، أجراً عينياً ، تدخل قيمته في
حساب أجره ، وتضاف قيمتهما إلى أجره النقدي : ويتكون : من مجموعهما ،
أجره . الذي يتحدد على مقتضاه كل حق له يتخذ الأجر أساساً له (٢) .
ولكن لا تدخل قيمته في حساب الأجر الأدنى الذي كفله القانون للعامل (٣) ،
لأنه يعتبر مقابلاً للمثقة ، التي تحيط بالعامل في أثناء تأدية عمله في منطقة بعيدة
عن العمران ، كشأن البذل الذي يعطى ، إتفاقاً ، للعامل ، مقابل ظروف
العمل القاسية (٤) . إنما لا تعتبر ، بداهة ، أجراً عينياً : تلك التقدمات
العينية ، التي يلتزم صاحب العمل ، قانوناً ، بتقديمها لعماله ، إذا كان له ،
وفقاً للقانون ، أن يقتضى منهم مقابلها (٥) .

٨٤ - لا يستلزم أن يدفع الأجر صاحب العمل : والعادة أن يلتزم

(٥٣) نقض فرنسي ٢٤ يناير سنة ١٩٥٨ (حكمان) المشار إليهما .

(٥٤) نقض فرنسي أول يوليو سنة ١٩٢٩ المشار إليه .

(١) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٦٢ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٨٨ .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ١١٤ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٨٩ .

(٥) أنظر ، مثلاً ، لاحقاً ، فقرة ٢٢٨ .

صاحب العمل بأجر العامل ، ويقوم بوفائه له ، وإن كان هذا ليس حتمياً .
ففي بعض الصور ، كما سنرى (١) ، يحصل العامل على أجره من غير صاحب
العمل ، ودون أدنى تدخل منه ، فلا يكون ، لهذا ، أى تأثير على تكييف
العقد ، ولا على صحته ، فيظل عقد عمل صحيح ، خاضعاً لكل أحكامه (٢)

٨٥ - **طرائق تحديد الأجر** : على أن المادة ٦٨٢ ، المشار إليها (١) ،
نادرة التطبيق ، إذ الغالب أن يعنى العاقدان بتحديد الأجر . ويكون هذا
التحديد إما على أساس الزمن ، دون إعتبار لعدد الإنتاج فيه ، أو بقدرة حاصل
العمل (٢) ، دون نظر إلى الزمن الذى يستغرقه (٣) . فيحدد أجر معين لكل
وحدة زمنية - - - - - ، للعمال ، اليوم ، عندنا ، والساعة ، في فرنسا (٤) ،
وللمستخدمين الشهر في البلدين - - - - - ، في الحالة الأولى ، ليكون « الأجر بحسب

فقرة ٨٤ :

(١) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠٠ ، وراجع أيضاً ديفى ، المرجع السابق ، ص ٢٦ .
(٢) أنظر المادة ٦٨٤ / ٣ مدني : « ويجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق
والمطاعم والمقاهى والمشارب ألا يكون العامل أجر سوى ما يحصل من ودية وما يتناوله من
طعام » . هذا النص عديم الفائدة ، فضلاً عما قد يؤدي إليه من أخطاء ، إذ ليس من الضروري ،
كما قد يتبادر من ظاهر النص ، أن يشمل أجر العامل « ما يحصل عليه من ودية » و « ما يتناوله
من طعام » ، بل من المسلم به جواز إقتصار الأجر على ما يتناوله العامل من ودية فقط أو ما يتناوله
من الطعام فحسب . وانظر ، تطبيقاً لهذه القاعدة ، في نقض فرنسي ٢٣ يونيو سنة ١٩٣٩ ،
دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، ص ٤٣٥ . وقد نقل هذا النص إلى المادة ٣ / ٣ من قانون العمل
القديم ، مع إضافة عبارة « على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها » . ثم سلف في قانون العمل
الجديد .

فقرة ٨٥ :

(١) وراجع سابقاً ، فقرة ٧٧ .
(٢) **Salaires au rendement** ، أنظر ، في الطرق المختلفة لهذا النظام ، بحث مكتب
العمل الدولى و الأجر بالإنتاج « **Salaires au rendement** » جنيف ، **Généve** ، الطبعة
الثانية ، سنة ١٩٦١ .

(٣) جروتل ، فقرة ١٨٦ : كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٢١ .
(٤) ويلير وسالتييه ، ص ٣٨٣ : كاميرلانك وج . ليون - كان ، المرجع السابق ،
ويطلق على من تحدد أجورهم بالساعة « **Les horaires** » ، وعلى من تحدد أجورهم
فهرياً « **Les mensuels** » .

الزمن» (٥) ، أو لكل وحدة من نتائج العمل ، في الحالة الثانية ، ليكون «الأجر بالقطعة» (٦) . وقد تشترك الطريقتان معاً في تحديده ، فيفرض على العامل أن ينتج ، في فترة معينة ، على الأقل ، قدرأ معيناً ، ليزداد أجره بزيادته عنه (٧) ، ليسمى «الأجر بالطريقة» (٨) . على أن يحيل أصحاب الأعمال لم تلبث أن تفتتت ، بتقديم الإنتاج . عن طرق أكثر تعقيداً ، تهدف إلى تناسب مقدار أجر العامل مع نتائج عمله ، فيزداد أجره بزيادة إنتاجه (٩) ، أو إلى أن يرتبط سعر أجره بضمن ما يساهم بعمله في إنتاجه ، فيرتفع أجره بزيادة ثمنه ، وينخفض بنقصه (١٠) ، أو بمستوى أسعار المعيشة ، فيزداد الأجر بارتفاعها ، ويقل بهبوطها (١١) .

واختيار إحدى الطرق المتقدمة لا يكون إلا عند التعاقد . ولا يستطيع أى حاقق بمفرده أن يستبدل بماتم الاتفاق عليه طريقاً آخر ، كأن يختار رب العمل «الأجر الزمنى» بدل «الأجر بالقطعة» أو العكس ، وإلا كان غشاقاً للعقد إذا كان محدد المدة ، أو منهياً له إذا كان غير محدد المدة ، لأن «المقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين» (١٢) . وعلى ذلك :

(٥) Salaire au temps

(٦) Salaires aux pièces و وانظر كا إن Cahen ، مشاكل الأجر بالقطعة ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٩ ، ص ٣٤٥ وما بعدها .

(٧) پلانيرول وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٣ ، روابست وديوران ، فقرة ٢٨٧ ، بيلك ، فقرة ٩٢٧ ، جلانز ، المراجع السابق ، ص ١٤٩ وما بعدها .
على أن يعض الكتاب يخلط بين الطريقتين الأخيرتين ويختبرهما شيئاً واحداً ، ويستعمل اصطلاحى Salaires aux pièces و Salaires à la tâche كترادفين ، أنظر مثلاً لولير ، المراجع السابق ، ص ٥٥ - ٥٦ .

(٨) Salaires à la tâche

(٩) بيلك ، فقرة ٩٢٩ ، دخل وجه الخصوص برينور BRUNIERES ، الأشكال الحديثة لمجازاة العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٣ ، ص ٢٤ وما بعدها .

(١٠) لولير ، المراجع السابق ، ص ٧٤ وما بعدها .

(١١) أنظر في هذا النظام لونسك بيزر LIEVESQUE-PIERRE ، الأجر العادل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، ص ٩٣ وما بعدها .

(١٢) مادة ١/١٤٧ ، وأنظر ديران وقيصر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٧ .

يكون الرأى القائل بجواز هذا التعديل ، مادام لا يؤدي إلى إنقاص أجر العامل (١٣) ، لا يستند إلى أساس من القانون (١٤) .

والأجر بحسب الزمن يضمن للعامل ثبات أجره ، إذا لا يتوقف قدره على ما أنجزه من عمل ، ويلقى على رب العمل نتيجة إنقاص ساعات العمل بأمر الشارع ، فلا يترتب على صدور قانون يقلل ساعات العمل أن ينقص أجر العامل (١٥) . وتحديد الأجر بهذه الطريقة ضرورى لبعض طوائف العمال ، مثل الفعلة الذين يكلفون بأداء أعمال مختلفة ، فيتعلل لذلك حساب الأجر بغيرها ، وكالذين يديرون آلات ميكانيكية أو يقومون على حفظها ، حيث لا يمكن قياس الأجر على حصيلة عملهم ، وكخدم المنازل الذين ينحصر عملهم في بقائهم تحت إمرة مخدمهم (١٦) . ويعيب هذه الطريقة ، من ناحية رب العمل ، أنها لا توفر من الإنتاج سوى حد أدنى ، حيث لا ينتج العامل إلا القدر اللازم لبقائه في العمل لديه ، ومن ناحية العامل أنها تسوى بين الكفايات المتفاوتة ، إذ تؤدي بالعامل إلى التراخي في أداء واجبه ليتساوى مع أقل

(١٣) أنظر في هذا الرأى أوبري ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧٢ - ٥ ، هامش ٩٥ ، ص ٤١٩ ؛ وبودرى - لاكائترى وقال ، فترق ١٦٨٦ و ١٧٢٦ ، ص ٥٦ ، هامش ٤ . (١٤) ديران ولينو ، جزء ٢ ، ص ٦٥٤ ، هامش ٤ . ولا يجوز للقاضي ، كذلك ، تعديل طريقة تحديد الأجر المتفق عليها ، لأن العقد بمثابة القانون ، يفرض سلطانه حل القاضي ، كما يفرضه حل طريقه . فإذا اتفق ، في عقد العمل ، حل أجر ثابت للعامل ، تصاف إليه حصة من ثمر إلى آخر ، وغالفا صاحب العمل هذا الاتفاق ، بحرمان العامل من العمولة من بعض المنتجات ، مضيقاً حقه فيها بالنسبة لبعض الصفقات ، تقتصر سلطة قضاة الموضوع ، الذين عرض عليهم النزاع ، حل القضاء للعامل بالعمولة التي فاته فعلا في فترة حرمانه منها خلافاً لنبود عقده . ويكون مخالفاً للقانون ، واجباً لنفسه ، الحكم الذي قضى بتثبيت العمولة ، في تلك الفترة ، حل اساس متوسطها في سنة سابقة ، وعدل بذلك طريقة أداء الأجر المتفق عليها بين الطرفين " (نقض ٢٩ يناير سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٣٥ ، ص ١٢٣٢) .

(١٥) نقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ - ١ - ٥٧ ، وتعليق لأكور LACOUR ، ١٧ يونيو سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ - ١ - ١٤٦ ، تعليق لأكور LACOUR .

(١٦) جلاتر ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ - ١٥٠ .

زملائه كفاية ، لأن أجورهم جميعاً تقاس على إنتاج هذا الأخير (١٧) .
ويؤدى الأجر بالقطعة إلى تمييز العامل النشط أو الماهر ، إذ يحصل ، تبعاً
لإنتاجه في الوقت نفسه قسماً أوفر . على أجر أكبر مما يحصل عليه الأذى منه
نشاطاً أو مهارة . واتضح من التجارب أن هذه الطريقة تزيد في إنتاج العامل
زيادة كبيرة (١٨) ، لأن الرغبة في زيادة أجره تدفعه إلى مضاعفة نشاطه
وإنتاج وحدات أكثر . فكان لابد لصاحب العمل من مراقبة نوع الإنتاج ،
وملاحظة درجة جودته ، حتى لا يضحى النوع في سبيل الكمية (١٩) ، ورغم
ذلك لم تظفر هذه الطريقة برضاء العمال . وقاومتها الأوساط النقابية . أخلوا
عليها بحماية قلة من العمال المهرة إضراراً بالكثرة منهم ، فتشعر الغيرة بينهم
وتسبب وحداتهم (٢٠) . وعدم ضمانها أجرأ مناسباً للعامل إذا عجز عن إنتاج
وحدات كافية (٢١) . كما عابوا عليها أن زيادة الأجر ، الذى يتحقق للعامل
باتباعها ، لا يتناسب مع الجهد الذى يبذله (٢٢) . وأنها تؤدي إلى إرهاق
العامل الذى قد يدفعه حب الكسب إلى المغالاة في العمل (٢٣) .

لذلك ، إنجذبت جهود العمال إلى «تعميم» الأجر الزمنى (٢٤) ، لما يوفره
لهم من ثبات في الرزق ، وإطمئنان إلى قدره . وإذا كانت رحلة تحديده في فرنسا
هى ، كما أشرنا ، الشهر للمستخدمين . والساعة للعمال . فإن هدف السياسة
الإجتماعية الفرنسية صار تحويل العمال إلى «شهرين» (٢٥) ، يتقاضون أجورهم

(١٧) بريفيير ، المرجع السابق ، ص ٢٠ ، ورابع جانت GANTT ، العمل والأجور
والأرباح ، ص ٥٢ - ٥٤ .

(١٨) لو لير ، المرجع السابق ص ٥٧ .

(١٩) جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٥١ - ١٥٢ .

(٢٠) لو لير ، المرجع السابق ، ص ٥٨ - ٥٩ .

(٢١) ديران وثيغو ، جزء ٢ ، فقره ٣٢٧ - ١ .

(٢٢) قارن جلاتار ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٢٣) بريفيير ، المرجع السابق ، ص ٢٣ ، وانظر ، كذلك ، في المقارنة بين الأجر

الزمنى والأجر بالإنتاج ، كامير لانك وج . ليون - كان ، فقره ٢٢١ ج . ليون -
كان ، الأجور ، فقرات ٦٦ وما بعدها ، ديران وثيغو ، جزء ٢ ، فقره ٣٢٧ .

(٢٤) جروتل ، فقره ١٨٧ .

(٢٥) Mensuralisation

شهرياً ، عملاً على توفير الاستقرار لهم إلى أقصى حدوده ، في مورد رزقهم ، لأن الأجر ، متى حدد شهرياً ، إستقل ، في قدره ، عن المدة التي يقضيها العامل في مكان العمل ، مصنع ، أو مكتب ، أو غيره (٢٦) ، وأصبح بمنجى من آثار الإنقطاع عن العمل ساعات أو أياماً ، ولا يقل أجره لنقص ساعات العمل ذى الطبيعة الموسمية (٢٦) . فتحويل العمال إلى شهرين ، ليس مجرد تغيير في مواعيد دفع الأجر ، ولكنه إصلاح أكثر عمقاً ، ويهدف إلى إزالة الفروق بين نظام العامل ونظام المستخدم (٢٧) ، أو ، على وجه الدقة ، يؤدي إلى تمتع العامل بالضمانات التي يحظى بها المستخدم (٢٨) . وأوصت الحكومة الفرنسية ، بناء على تقرير لجنة شكلتها من أربعة خبراء (٢٩) ، « بتعميم » الأجر الشهري . ودعت المنظمات النقابية ، لطرفي علاقات العمل ، إلى تطبيقه (٣٠) . ورأت هذه المنظمات أن تنفيذ « الشهري » ، تدريجياً ، يتجاوب مع اعتبارات العدالة ، ويتفق مع التطور المرجو لأوضاع العمل ، وعمدت ، لتطبيقه ، إلى إبرام إتفاقات جماعية تتعلق به في كل مهنة ، نظراً لاختلاف الظروف في الفروع المهنية المختلفة (٣٠) .

وأياً كانت طريقة تحديد الأجر ، فإنه لا يفقد ، في أية صورة ، طابعه الجزائي ، الذي لا يجعل ، كما قدمنا (٣١) ، لربح صاحب العمل ، أو خسارته ، أثراً في إستحقاقه .

أما عندنا ، فقد قنع الشارع ، في إزالة الفروق بين العامل والمستخدم ، بجمع الفئتين تحت إصطلاح واحد : العاملون (٣٢) .

تحديد الأجر اليومي : ولما كان الأجر ، بحسب حاصل العمل ، لا يتميز

(٢٦) ج . ليون - كان ، الأجور ، المرجع السابق ، فقرتا ٦٦ و ٦٧ .

(٢٧) بليسيه ، مستندات ، المرجع السابق ، ص ٧٥٦ .

(٢٨) لوليه ، ص ١٩١ .

(٢٩) أنظر توصيات هذه اللجنة في بليسيه ، المرجع السابق ، ص ٧٥٧ - ٧٥٩ .

(٣٠) جروتل ، فقرة ٤٢٨ .

(٣١) راجع سابقاً ، فقرة ٧٦ .

(٣٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

بالبطبات ، كما أن الأجر ، بحسب الزمن ، قد تضاف إليه عناصر غير ثابتة ، كالوهبة (٢٣) ، أو العمالة (٢٤) ، قشور . حالكذ . صعوبة في تحديد أجر العامل الذي يحدد على مقتضاه كثير من حقوقه (٢٥) . لذلك ، وضعت ، لتحديده . قواعد دقيقة . منعاً للفزاع . بين الطرفين ، في شأنه : بحسب متوسط الأجر اليومي ، على أساس متوسط ما تناوله العامل ، لقاء عمله ، عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة ، أو عن مدة عمله إن قلت عن سنة ، بأن يقسم مجموع المبالغ التي قبضها ، مقابل العمل الذي أداه ، في هذه المدة أو تلك . على عدد أيام العمل الفعلية فيها (٢٦) . أما إذا كان أجر العامل يحدد شهرياً ، دون أية ملحقات له ، كان أجره اليومي جزءاً من ثلاثين منه (٢٧) . أو أسبوعياً ، كان أجره اليومي جزءاً من سبعة ، لأن العطلة الأسبوعية مدفوعة الأجر (٢٨) .

٨٦ - ربط الأجر بالإنتاج للعمال في المناجم والمحاجر وفي القطاع العام : وضعت ، للعملة في المناجم والمحاجر . أجور دنيا ، في جدول ملحق بالقانون (١) ، كما سرى (٢) ، كما حددت ، للعملة ، في القطاع العام ، أجور معينة ، بحسب درجاتهم الوظيفية ، في جدول ملحق بالقانون (٣) ، كذلك ، على نسق موظفي الدولة ، وهي ، في الحالتين ، تقوم على أساس زمني .

(٢٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠٠ .

(٢٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٩٩ .

(٢٥) أنظر مثلاً لاحقاً ، فقرات ٢٢٢ و ٢٥١ و ٢٥٣ و ٢٨٩ و ٢٩٢ .

(٢٦) مادة ١/٧ ، والخطأ فيها واضح ، إذ تنص على أن « حساب متوسط الأجر اليومي يكون » على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية ... ، « مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية من ذات الفترة » . والصحيح ، كما ذكرنا في المتن ، أن متوسط الأجر اليومي هو ناتج قسمة مجموع الأجور التي حصل عليها في المدة المعنية على عدد أيام عمله الفعل فيها .

(٢٧) مادة ٢ عمل .

(٢٨) مادة ١/١٣٧ عمل ٤ وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٢ .

فقرة ٨٦ :

(١) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ١١٢ .

(٣) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

ومع ذلك ، أجاز لرئيس المشروع ، في المناجم والمحاجر ، ومجلس الإدارة ، في شركات القطاع العام ، تحديد الأجور بالقطعة ، أو بالطريقة - التي عبر عنها ، في النصوص ، « بالإنتاج » - ، أو « العمولة » ، بحيث توضع « معدلات الأداء » ، التي يجب على العامل ، أو على مجموعة من العمال ، تحقيقها ، خلال ساعات العمل الواجبة ، وتحديد الأجر المقابل لها ، ثم الزيادة فيه بزيادة الإنتاج عن تلك المعدلات ، « دون التقييد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة » (٤) ، رغبة ، من الشارع ، في حث العملة على زيادة الإنتاج ، في هذه القطاعات الهامة للاقتصاد الوطني .

ومهما يكن النظام الذي يضعه رئيس المشروع ، أو مجلس الإدارة ، لتحديد أجر العملة ، فلا يجوز أن يؤدي إلى إنقاص أجورهم عما ورد في الجدول الملحق بالقانون ، لأن هذا النظام يقوم ، أساساً ، على تحديد قدر من الإنتاج يقابل تلك الأجور ، لتزيد هذه الأجور ، وفقاً للقواعد المعينة ، بنسبة زيادة الإنتاج عنه . وقد نص ، صراحة ، في قانون المناجم والمحاجر ، على هذا الحكم (٥) ، الذي ينطبق ، كذلك ، في نظام العاملين بالقطاع العام ، دون نص صريح فيه ، إذ قصد به زيادة أجر العامل ، بزيادة إنتاجه ، ولو تجاوز نهاية الأجر المقرر لوظيفته ، لا استبدال الأجر بحسب حاصل العمل بالأجر الزمني كلية (٦) .

وبستند رئيس المشروع ، أو مجلس الإدارة ، في وضع تلك النظم ، إلى القانون ، لا إلى التراضي . فيلتزم به العامل دون حاجة إلى قبوله . ويجوز ، من ثم ، أن يؤدي ، في المناجم والمحاجر ، إلى إنقاص الأجر المتفق عليه ، على ألا يقل عن حده الأدنى ، الوارد في الجدول ، مادام رئيس المشروع كان : في وضع نظمه ، حسن النية ، رائده زيادة الإنتاج ، وحث العملة إليه ، ولم يقصدها وسيلة لانقاص أجورهم ، وإلا كان متعسفاً في استعمال حقه .

(٤) ماد ١٢ / ١ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه ، ومادة ٤٧ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، المشار إليه .

(٥) مادة ١٢ / ١ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٦) هذا ما تحسبه نية الشارع في وضع المادة ٤٧ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

٨٧ - النظرية القانونية للأجر : إيضاح لفكرة الأجر ، وتعداد صورته الخاصة ، وملحقات الأجر : ويشمل الأجر ، كما قدمنا (١) . كل ما يدخل ، في ذمة العامل ، من مال ، أياً كان نوعه . مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد . مهما كان الاسم الذي يطلقه الطرفان عليه أو الاصطلاح الذي جرت به العادة له . وقد أظهرت الحياة العملية صنفاً منه ، تختلف أسماؤها ، وتباين أشكالها ، وتتفاوت في طريقة تحققها أو حسابها ، ولكنها تتحد في كونها مقابل العمل الذي يؤديه العامل . وقد لا يلزم صاحب العمل ، في بعض الأحيان ، بأداء غيرها ، فتعتبر الأجر كله ، ويلزم ، في أغلب الأحيان ، أن يؤدي ، إلى جانبها ، مبلغاً ثابتاً ، فتضم إليه ، ويتكون الأجر من مجموعهما ، ولذلك ، يطلق عليها ، في الفقه ، اصطلاح « ملحقات الأجر » (٢) ، أو « مكملاته » (٣) . وأهم هذه الصور الخاصة : البديل ، المنح ، المكافآت ، العلاوات ، العمالة ، المشاركة في الربح ، والوهبة أو « البقشيش » . على أن كل أولئك لا يعتبر ، حسب الأحوال ، أجراً أو ملحقاتاً بالأجر ، إلا إذا كان مقابل العمل . فإذا لم يكن كذلك ، إنتفى عنه هذا الوصف ، فلا يكون أجراً ، ولا تسرى عليه أحكامه ، مهما كان الوصف الذي يسبقه عليه الطرفان ، أو الإسم الذي يثبت في العقد له (٤) .

فلا يكفي ، حتى يعتبر أجراً ، أن يتناول العامل المبلغ من رب العمل ، أو أن يحصل عليه بمناسبة قيامه بالعمل . بل يجب أن يجد هذا الأداء سببه في تنفيذ العمل المذكور في العقد : التزام رب العمل بدفع الأجر ، طبقاً للنظرية التقليدية ، يجد سببه في التزام العامل بتنفيذ العمل ، كما أن هذا الالتزام الأخير يعتبر ، طبقاً للنظرية نفسها ، سبباً للالتزام الأول ، فنظرية السبب هي التي

فقرة ٨٧ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٧٦ .

(٢) *Accessoires du salaire* .

(٣) *Compléments du salaire* ، أو *Suppléments de salaire* .

(٤) أنظر : ر . ديفيليه *DUVILLIERS* ، *B* ، ملحقات الأجر ، مجلة الأسبوع القانوني

١٩٤٨ - ١ - ٦٦٦ : روست *ROUAST* ، المزايا التكميلية للأجر ، مجلة القانون الاجتماعي

سنة ١٩٤٨ ، ص ٣٧٠ وما بعدها .

تحدد الأجر في عقد العمل : إذا كان ما يحصل عليه العامل يجد سببه في أداء العمل موضوع العقد وجب اعتباره ، بحسب الأحوال ، أجراً أو ملحقةً بالأجر ، وإذا لم يجد فيه سببه إنتفى عنه هذا التكييف ، فلا يكون أجراً ، ولا يلحق بالأجر (٥) .

ويتربى ، على هذا التكييف ، آثار عملية هامة ، لما أحاط الشارع به أجر العامل ، نظراً لطبيعته (٦) ، من حاية ، في مواجهة صاحب العمل (٧) ، وفي مواجهة الغير ، سواء كانوا دائنين لهذا الأخير (٨) ، أم دائنين لنفس العامل (٩) ، بل ، وبالنسبة للعامل نفسه ، من سوء تصرفه (١٠) ، فضلاً عما يرتبط بتحديد الأجر ، في حالات كثيرة ، من تعيين لقدر حقوق العامل ، كحقه في الأجر وقت الأجازة السنوية (١١) ، أو عطلة الأعياد (١٢) ، أو إيان مرضه (١٣) ، وحقه في التعويض ، أو المعاش ، عند إصابته في أثناء عمله أو مرضه بسبب مهنته (١٤) ، أو بعد تقاعده (١٥) ، أو عجزه (١٦) ، أو في

(٥) ديران ولهر ، جزء ٢ ، فقرتا ٣٢٣ و ٣٥٩ ؛ وهل الخصوص سارى SARRUT تعليل على نقض فرنسي ٨ ديسمبر سنة ١٩١٣ ؛ دالوز ١٩١٧ - ١ - ٥٠ ؛ وقارن لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٥ - ١٦ ؛ نقض ٢٤ مارس سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ٤٤ ، ص ٢٤٦ ؛ يشمل الأجر بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته ؛ وكذلك نقض ١٥ أبريل سنة ١٩٧٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢١ ، رقم ١٠١ ، ص ٦٣٠ . وتظهر في هذين الحكمين ، واضحة ، عبارات الطبيعة الأولى من هذا المؤلف (أنظر فقرة ٢٤ من هـ) .

(٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠١ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرتي ٢١١ و ٢١٣ وما بعدها .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٥ .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٢ ؛ وكذلك المادة ٣٠٩ من تقنين المرافعات التي تحرم المحجز على أجر العامل إلا في حدود معينة .

(١٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٢ .

(١١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٢ .

(١٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٠ .

(١٣) أنظر لاحقاً ، فقرتي ٢٥٤ و ٢٥٥ .

(١٤) أنظر المواد ٤٩ وما بعدها من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(١٥) أنظر المواد ١٩ وما بعدها من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(١٦) أنظر المادتين ١٨ و ١٩ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

المعونة حين تعطله (١٧)، وحقه في زيادة الأجر لساعات العمل الاستثنائية (١٨)، وكذلك حقه في التعويض لإنهاء عقده (١٩)، وفي المكافأة عند إنشائه مدة عمله أو لإنهاء خدمته (٢٠). ويتحدد، كذلك، على أساس أجره عبء الإشتراكات (٢١) في التأمينات الإجتماعية (٢٢)، وأخيراً وعاء الضريبة على كسب العمل (٢٣). ويجعل كل هذا للنظرية القانونية للأجر أهمية كبرى، على الدوام.

بالنسبة لطرق العقد، ومناطق التفرقة، كما قدمنا، فكرة السبب، يرجع إليها لتحديد الأجر، وفصله عما قد يحصل عليه العامل بغير أن يكون له هذا الرصف، دون الإنتفا إلى بنود الإتفاق أو عبارات طرفيه. فقد يلجأ صاحب العمل، تحايلاً منه على قواعد القانون وتخلصاً من أحكامه، إلى إعطاء بعض ملحقات الأجر، أو جزءاً منه، تكييفاً آخر (٢٤)، أو، على التقيض، إلى إضفاء وصف الأجر على مبالغ ليست، في الحقيقة، منه (٢٥).

(١٧) أنظر للمادتين ٩٤ و ٩٥ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(١٨) أنظر لاحقاً، فقرق ١٤٦ و ١٦٠.

(١٩) أنظر لاحقاً، فقرق ٢٩٣ و ٣٠٩.

(٢٠) أنظر لاحقاً، فقرة ٢٣٧؛ وأنظر كذلك، فقرق ٢٣٥ و ٢٣٦.

(٢١) Cotisations

(٢٢) أنظر للمادتين ١٧ و ٧٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(٢٣) أنظر المواد ٦١ وما يملها من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ والقوانين المعدلة له.

(٢٤) ديران وفيتو، جزء ٢، فقرة ٣٥٩؛ وأنظر تطبيقاً لذلك في نقض فرنسي ١٥

يناير سنة ١٩٧٦ (جائزيت دي پاليه ١٩٧٦، القهرس التحليل، جزء ٢، عقد العمل، رقم

١١٢، ص ١١٠) الذي أجبر « بدل المصروفات » أجراً، طالما كانت لا تحتل تلفقات فعلية

وأدخلها في حسابيه.

(٢٥) ج. ليون - كان، الأجر، فقرة ١٤١. وقضت محكمة النقض الفرنسية، وفقاً

لهذه الفكرة، بأن قضية الموضوع، - الذين ثبت لديهم أن بدل الانتقال كان يدفع بطريقة هادية

ومنتظمة - من كل يوم، بضيغ المال في المشروع، سواء من انتقل منهم أولم ينتقل، حين

أن بدل السفر كان لا يدفع إلا بمناسبة السفر الفعل، ولم يقدم صاحب العمل أية بيانات من نفقات

نهنية يمكن أن يكون بدل الانتقال حوسباً منها -، يستطيعون استنتاج أن هذا البدل لم يسم « بدل

إنتقال » إلا ليخلص صاحب العمل والبال من الأعباء الإجتماعية والمالية عنه، وأن، في الحقيقة،

مكمل للأجر، يدفع بمناسبة العمل، ويتعين إدخاله في تحديد الأجر خلال الأجازة السنوية والتعويض

عن مهلة الإخطار (نقض فرنسي ٣١ مارس سنة ١٩٧٢، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٢ - ٢ -

١٧٢٢٩).

ويخضع قاضى الموضوع - فى تكييفه للمبالغ التى يقبضها العامل ، وهل تعتبر أجراً ، أو لا تدخل فى مضمونه ، لرقابة محكمة النقض (٢٦) .
ونعرض ، الآن ، فى الفقرات التالية ، للأشكال المختلفة للأجر ، ولصوره الخاصة ، لنضع لها تحديداً ، مسترشدين ، فى ذلك ، بالضابط الذى قدمناه .

٨٨ - البذل : يقصد به البذل (١) ، فى الحقيقة ، كل عوض عن إفتقار فى الذمة (٢) ، ومن ثم ، يكون البذل ، الذى يدفع للعامل ، عوضاً ، فى الواقع ، عما تكبده من نفقات فى سبيل تنفيذ العمل (٣) ، - كبذل الانتقال (٤) ، إذا كلف بالعمل بعيداً عن مكانه المعتاد ، وبذل السفر (٥) ، إذا كانت طبيعة عمله تستلزم منه التنقل ، وبذل الطعام (٦) ، إذا اضطرت ظروف العمل

(٢٦) نقض ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، الستة ٢٢ ، رقم ٢٢٨ ، ص ١٤٦٢ .

مقرر : ٨٨

(١) Indemnité .

(٢) قارن سايه SACHET ، موسوعة تشريعات حوادث العمل وأمراض المهنة ، الطبعة الثامنة ، إخراج كاستيل CASTEL جزء أول ، فقرة ٨٢٩ ؛ وديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٠ .

(٣) ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٨٨ .

(٤) Indemnité de déplacement ؛ ويقترب منها « بدل الذهاب والإياب Indemnité d'aller et retour » التى تسج للعامل ، حال الانتقال لمدة طويلة ، بالذهاب إلى منزله والعودة منه مرة فى الشهر .

(٥) Indemnité de frais de séjour ؛ وأنظر نقض ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(٦) Indemnité de panier ، أو Indemnité de casse - croute ، ويطلق عليها ، أحياناً ، Prime de panier ، أو Prime de casse - croute . (أنظر مثلاً بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٩ ؛ ونقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩١ ، ص ١٣٦) ، عل خلاف مقتضى الثقة العلمية ، لأن لاصطلاح المكافأة Prime ، كما سنرى ، معنى آخر (أنظر لاحقاً ، فقرة ٩٦) . ولما كان بدل الطعام عوضاً عن نفقة ، وليس أجراً عن عمل ، فإن العامل لا يستحقه إذا تناول طعامه فى منزله ، بهد أن وصل إليه بسيارة المشروع التى يعمل فيه (نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٧ - ١ - م ١٠٨) .

إلى تناول غذائه خارج منزله (٧) - وبذل الأدوات (٨) ، إذا إتفق معه على أداء العمل بأدوات من عنده ، وبذل الزى ، إذا أئزمه صاحب العمل بارتداء ملابس معينة (٩) - ، أو عما لحقه من خسارة بسببه : كبذل الملابس ، إذا كان نوع عمله يؤدي إلى إتساخها (١٠) ، أو إلى سرعة إستهلاكها (١١) . فليس البذل ، بناء على هذا ، مقابلاً للعمل الذى يؤديه العامل ، ويكون بدسبياً ألا يدخل فى حساب أجره (١٢) .

ولا يتسرب الشك إلى هذا الحكم إلا إذا زاد البذل ، الذى يدفعه رب العمل ، عن المبلغ الذى يتفقه العامل عادة ، لأسباب إذا كانت الزيادة واضحة ، وكان تقدير البذل جزافياً . ففى هذه الحالة ، يقضى التفسير الصحيح لإرادة

(٧) يجب التفرقة بين بذل الطعام ، الذى يعتبر عوضاً عن نفقة ، والطعام الذى يعتبر ميزة مهنية ، وتعتبر قيمته عنصرأ فى الأجر . فبذل الطعام يدفع للعامل الذى يتناول طعامه عادة فى منزله ، إذا انقضت ضرورات العمل أن يتناوله فى مكان آخر ، متحملاً لنفقاته . أما العامل ، الذى يتناول طعامه ، بصفة منتظمة ، خارج منزله ، فى مكان العمل ، مثلاً ، فليعتبر الطعام الذى يقدمه صاحب العمل له ، أو الموضع التقضى عنه ، - الذى يتقرر فى عقد العمل الفردى ، أو فى اتفاق العمل الجماعى ، أو تهرى به العادة فى المهنة أو فى الجهة - ، ميزة مهنية ، ومن ثم ، عنصرأ فى أجره (انظر بران وجالان ، فقرة ١٢-١٩ ر/) . وأنظر كذلك ، فى النفقات المهنية *Les frais professionnels* التى لا تدخل فى حساب أجر العامل ، ج . ليون كان ، الأجور ، فترقى ١٧١ و ١٧٢ وأحكام المشار إليها من ١٨٨ ، هوامش إلى ٥ .

(٨) *Indemnité d'outillage*

(٩) نقض ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٣٠ ، العدد الثانى ، رقم ٢٢٤ ، ص ٢١٣ .

(١٠) *Indemnité de salissure*

(١١) *Indemnité d'usure des vêtements*

(١٢) نقض ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٠ . ص ١٢٦ ، و ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٢٨ ، ص ١٤٦٢ ؛ ديران وثير ، المرجع السابق ؛ ج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ جرونتل ، فقرة ١٩٣ ؛ كامير لائلوج - ليون - كان ، فقرة ٢٢٢ (فى الآخر) ؛ نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٩٤٨ ، مجموعة بران ، رقم ١٧ ، ص ٥٦ ؛ وقارن نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٤٤ ، دالوز التحليل ١٩٤٤ ، قضاء ، ص ٧٧ و ٨٠ يناير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ١٩٥ . وإذا كان المبلغ ، الذى يمثل المصروفات ، لم يقدم بطريقة جزائية ، فإن العامل لا يستطيع المطالبة بدفعه إلا إذا أثبت إنفاقه لها (نقض فرنسى ٢٤ مايو سنة ١٩٧٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٨ - ٤ - ٢٢٩) .

العاقدين باعتبار « البذل » سائراً لأجر إضافي ، ومحسب تلك الزيادة في أجر العامل (١٣) . وعلى القاضي أن يفصل بين ما يعتبر منه عوضاً عن المصروف ، وما يكون أجراً على العمل (١٤) . وقد أثارت طبيعة « بذل السفر » ، على وجه الخصوص ، خلافاً في القضاء الفرنسي ، في فاتحة هذا القرن (١٥) ، وإحتلت معظم المحاكم بفكرة السبب للتفرقة بين ما يعتبر منه عوضاً عن نفقة ، يستقل عن الأجر ولا يدخل في حسابه ، وما يعتبر مقابلاً لجهد إضافي لينضوي تحته ويعتبر جزءاً منه (١٦) ، مسترشدة ، في قضائها ، بظروف الدعوى (١٧) ، غير عابئة بالوصف الذي يطلقه الطرفان عليه (١٨) .

(١٣) ديران وثيغو ، المرجع السابق ، وقرب ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ١٧٥ (في الآخر)

(١٤) فوج WOOG وباردون-دامارزيد BARDON — DAMARZID ، التمييز لصاحب العمل ، فقرة ١٧٩ ؛ نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٣١ ، ص ٧١٨ . وأنظر تطبيقاً لذلك في نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٥١ ، ص ١٧٧١ و ١٦٠ أبريل سنة ١٩٦٩ ، للمجموعة السابقة ، رقم ٨٥٢ ، ص ٧٧١ . وإذا حدد البذل جزافاً في عقد العمل ، لم يميز لصاحب العمل ، بإرادته المنفردة ، أن يمدله ، كأى بند فيه ، ويستطيع المامل ، الذى لم يقبل هذا التعديل ، أن يطالب بدفعه على الوجه المتفق عليه في العقد (نقض فرنسي ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٤٨ ، ص ٧٧١) .

(١٥) أنظر هاشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٣٠ ، والأحكام المشار إليها ، ص ٦٧٦ ، هامش ٢٠١ .

(١٦) أنظر أحكام النقض الفرنسية الآتية : ٢١ يناير و ٤ مارس سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ١٠٥ ؛ ١٠ نوفمبر سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ٧٣ ؛ ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ٣٧٣ ؛ وأنظر أيضاً استئناف ديجون Dijon ٢ و ١١ أبريل ، ١٩٠٣ مايو سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠٠ - ٢ - ٢٥٣ .

(١٧) نقض فرنسي ٢١ يناير و ٤ مارس سنة ١٩٠٣ المشار إليها .

(١٨) نقض فرنسي ١٠ نوفمبر سنة ١٩٠٣ المشار إليه ؛ وكذلك الحكمان المشار إليهما سابقاً ، هامش ١٧ ؛ وأنظر أيضاً هاشيه ، المرجع السابق ، ص ٣٨٠ ؛ وق الموضوع كله . ويرى : المرجع السابق ، ص ٣٢ وما بعدها . وإذا ثار نزاع ، بين الطرفين ، في طبيعة بذل الانتقال ، وإحدى 'صاحب العمل أن تحدده جزافاً يرجع إلى رغبته في تجنب مطالبة كل حامل بإثبات تفصيلات ما أنفق في إنتقاله ، تبين على المامل أن يقدم الدليل على أنه ، في الفترة التي -

على أن أجر العامل ، إذا تحدد ، بإتفاق الطرفين ، شاملاً ما ينفقه في سبيل أداء عمله ، يكون متضمناً بدل النفقات المهنية ، ولا يعتد ، في تعيين الأجر ، الذي تحدد ، على مقتضاه ، حقوقه ، إلا بما يكون منه مقابل أداء عمله . بعد أن يخصم منه ما يعادل تلك النفقات ، التي يقدرها القاضى ، إذا ثار . في قدرها ، النزاع أمامه ، ونقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن أجر الخوارج التجارى ، إذا كان يتكون من العمالة وحدها ، التي حددت نسبتها ، جزئياً ، بحيث تشمل نفقات إنتقاله ، وأجور معاونيه ، تعين خصم ما يقابل هذه النفقات المهنية ، من مبالغ العمالة التي قبضها ، ليتحدد أجره ، الذي يعين ، على أساسه ، ما يستحقه خلال أجازته السنوية (١٩) . ونقضت الحكم الذي لم يخصم النفقات المهنية من الأجر الإجمالى ، الذي يدفع للعامل ، لأنها ليست مقابل العمل الذى يؤديه ، ولا يمكن ، من ثم ، أن تعتبر ملحقة لأجره ، لتدخل في حسابه (٢٠)

ولكن للبدل معنى آخر ، فقد يكون عوضاً للعامل عن جهد خاص يبذله ، أو خطر يتحملة ، لا عن مال أنفقه . ومن ثم ، يكون الغرض منه تحقيق التناسب بين الأجر وظروف العمل ، وجعل التزام كل عاقد متوازناً مع التزام العاقد الآخر (٢١) . مثل ذلك البدل الذى يتقاضاه عن ساعات عمل إضافية (٢٢) ، أو عن إشتغاله في وقت غير مريح ، كالعمل ليلاً أو في أيام الأعياد (٢٣) ، أو عن قيامه بالعمل في مكان ضار بالصحة (٢٤) ، كالبالوعات أو المصانع الكيميائية ، أو شاق (٢٥) ، كجور شديد الحرارة

سبق هذا البدل منها ، لم يكن هذا البدل سوى ملحق مستر لأجره (نقض فرنسى ٨ يونيو سنة ١٩٧٨ ، مجلة الأسبوع لقانونى ١٩٧٨ - ٤ - ٢٤٥)

(١٩) نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٤٤ ، المشار إليه .

(٢٠) نقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٤٨ المشار إليه .

(٢١) ديربان وبيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٠ - ٢ .

(٢٢) Indemnité des heures supplémentaires

(٢٣) Majoration du travail de nuit ou des jours fériés

(٢٤) Insalubre

(٢٥) Penible

أو البرودة ، أو مشيع بالاجخرة أو الأثرية (٢٦) أو خطر (٢٧) ، كباطن الأرض (٢٨) ، أو سقالة مرتفعة (٢٩) . لللك ، يدخل البذل ، بهذا المعنى ، في شتى صوره ، في الأجر ويعتبر جزءاً منه (٣٠) .

على أن محكمة النقض ، عتدنا ، بعد أن فرقت بين البذل ، الذى يعطى للعامل « عوضاً عن نفقات يتكبدها فى سبيل تنفيذ عمله » ، ولا يعتبر جزءاً من أجره ، والبذل الذى يتقاضاه « لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أدائه لعمله » ، ويعتبر جزءاً من أجره (٣١) ، قضت بأن البذل يعتبر جزءاً من

(٢٦) Indemnité de pénibilité ، وإن كان يطلق عليه إصطلاح Prime (ديبله) ، الفال المشار إليه ، فقرة ٩ : كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة (٢٣٢-٢٣٣) .

(٢٧) Dangereux .

(٢٨) Indemnité de profondeur ، ويطلق عليه إصطلاح Prime de profondeur .

(٢٩) Indemnité de hauteur ، ويطلق عليه إصطلاح Prime de hauteur ويعترب منه

بذل الاضطرابات الجوية للعامل الذى يتعرض لها فى محل عمله Indemnité d'intempérie . (٣٠) ديران وفيغو ، المرجع السابق ، فقرة ٣٦٠-٣٦١ : كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٣٢-٢٣٣ و ٢٣٣ و ٢٣٤ : ريفيرو وسالتيه ، ص ٣٨٨-٣٨٩ . ويرى المؤلفان الأخير أن الأدق إطلاق لفظ « المكافأة Prime » ، على هذه المبالغ ، بدلا من إصطلاح « البذل Indemnité » . والواقع أن الفة القانونية الفرنسية ، فى هذه المسألة ، تموزها بدقة ، كما لاحظ البعض عندهم (ديران وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٥٩ : ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ١٨٧) . وإذا كان الإصطلاح الأول (Prime) هو السائد فعلا فى فرنسا ، فإن الإصطلاح الثانى (Indemnité) أكثر اتفقا مع السائد فى مصر ، حيث يذكر بذل طبيعة عمل أو بذل حلوى ، مثلا ، قرب نقض ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه لاحقا ، هامش ٣١ .

(٣١) نقض ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٠ ، ص ١٢٦ ؛ ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٩ ، المجموعة السابقة ، السنة ٣٠ ، العدد الثانى ، رقم ٢٢٤ ، ص ٢١٢ ؛ وفى بذل السفر نقض ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٢٨ ، ص ١٤٦٢ ؛ وفى بذل الانتقال نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٧٧ ، المجموعة السابقة ، السنة ٢٨ ، رقم ١٣١ ، ص ٧١٨ ؛ ٥ و ١٠ يونيو سنة ١٩٧٧ ، المجموعة السابقة ، السنة ٢٨ ، رقم ٢٣٦ ، ص ١٣٩٥ . على أن المحكمة ، فى هذا الحكم ، الأخير ، ذهب إلى أن « بذل الانتقال إما أن يعطى إلى العامل عوضاً عن نفقات يتكبدها فى سبيل الوصول إلى عمله ، وهو ، على هذا الوضع ، لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتجه فى حكمه » ، ويظهر ، فى أسباب الحكم ، أن المقصود إيصال العامل من مسكنه إلى محل عمله . وهذا الذى ذهب إليه الحكم غير صحيح ، سواء أكان صاحب العمل يلتزم ، بمقتضى عقد العمل أو لائحة العمل ، بإيصال العامل أم لا يلتزم به ، لأنه =

الأجر « ما لم يتم دليل على أنه . كله أو بعضه . يقابل تكليفاً فعلياً » (٢٢) ، وأقامت ، بهذا ، على إعتباره أجراً ، قرينة لاسند لها في القانون ، ولا أساس لها في الواقع . فالأصل . كما يفهم من معنى الكلمة لغة : وما قرنته ذات المحكمة (٢٣) ، أن البذل عوض عما غرمه ، أو أنفقه ، العامل : ولا يدخل . من ثم ، في حساب أجره ، مما يتعين معه القول بأن على من يدعي أن البذل كان لقاء زيادة جهده أو مشقة ، ويستتر : بالتالي ، أجراً إضافياً ، أن يقدم الدليل على ما يدعيه (٢٤) .

٨٩ - تطبيق : البذل للعملة في القطاع العام : أجبز ، في القطاع العام ، لمجلس إدارة الشركة . تقرير بدلات متعددة ، وتحديد فئة كل منها ، في نظام يضعه لها ، وهي بدل التمثيل ، وبدل تقتضيه ظروف العمل أو مخاطره ، أو يستلزمه مكان الوظيفة . ككونه في منطقة نائية ، أو تشق فيها الإقامة ، أو في خارج إقليم الجمهورية ، فضلاً عما نعت بالبدلات « الوظيفية » ، وهي التي يقتضها أداء وظائف معينة تستلزم منع شاغلها من مزاولة المهنة » (١) . وأجبز ، لرئيس مجلس الوزراء ، وفي الحالات التي يقدرها ، أن يقرر

حق الحالة الأولى ، يعتبر دفع البذل عنه وفاد ، من صاحب العمل ، بإلزام في ذاته ، يجد سببه في أداء العمل ، ويعتبر ، من ثم ، جزءاً من الأجر عنه ، وفي الحالة الثانية يعتبر توفير وسيلة إيصال العامل ، باتفاق الطرفين عليها بعد قيام علاقات العمل ، أجراً فعلياً ، ويكون البذل التقضى عنها جزءاً من أجره . أما بدل الانتقال ، الذي يعتبر عوضاً عن نفقه . فهو المبلغ الذي يعطى للعامل مقابل انتقاله الذي يستلزم تنقيه عمله ، إذا كانت طبيعة عمله هذا تقتضي انتقاله كالمطوب ، أو الطواف ، مثلاً ، وهو الذي يثور الشك في تكييفه إذا زاد هذا المبلغ عما تنفقه العامل عادة في انتقاله .

(٢٧) نقض ٢٨ يناير سنة ١٩٧٨ ، مجموعة قضاء التقضى في منازعات العمل ، المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ٤٤ ، ص ٥٣ .

(٢٨) نقض ١١ يونيو سنة ١٩٧٧ ، قضاء التقضى ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٢٠ ، رقم ٢٣ ، ص ٢٨ : « البذل ، في الأصل ، إنما يؤول إلى العامل عوضاً له عن نفقات تكبدها في سبيل تنقيه عمله » .

(٢٩) أنظر نقض فرنسي ٨ يونيو سنة ١٩٧٨ المشار إليه سابقاً . هامش ١٨ .

لقرة ٨٩ :

(١) مادة ٥٠ عاملين .

إحتفاظ العامل بالبدلات التي يتقاضاها بعد نقله إلى وظيفة أخرى (٢) . ولا يعتبر هذا البدل ، في شتى صوره ، عوضاً عن نفقات أداها العامل . بل هو إما مقابل زيادة جهد بذله ، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله ، كبذل ظروف ، أو مخاطر ، الوظيفة ، وبدل الإقامة في بعض المناطق ، وإما مجرد ستار ، لزيادة في الأجر ، كبذل التمثيل ، وبدل الوظيفة . ويعتبر ، في الحالتين ، ملحقاً لأجره ، ويخضع لنظامه القانوني . ويكون له هذا الوصف ، بالأولى ، إذا تقرر له الإحتفاظ به بعد نقله إلى وظيفة أخرى لا تقتضيه .

٩٠ - تطبيق : البدل للعملة في المناجم والمهاجر : تقرر ، لعمال المناجم والمهاجر ، الذين يوجدون في « مواقع العمل » (١) ، أو ، في عبارة أخرى ، في مناطق العمليات الخاصة « بصناعات المناجم والمهاجر » ، كما حددها القانون (٢) ، « بدل ظروف ومخاطر الوظيفة » ، فوض رئيس مجلس الوزراء ، في قرار منه ، بتحديدده بين ٣٠٪ إلى ٦٠٪ من الأجر الأصلي ، « تبعاً لظروف العمل والمخاطر التي يتعرض لها العامل في كل وظيفة أو مهنة » (٣) . ويقصد بالأجر الأصلي ، فيما يظهر ، الأجر ، الوارد للعامل ، في الجدول الملحق بالقانون ، وحده ، دون أية إضافات نقدية أو عينية أخرى .

وتقرر ، كذلك ، للعمال منهم في « المناطق النائية » ، بدل إقامة ، تراوح نسبته بين ٣٠٪ و ٦٠٪ من « بداية الأجر المقرر للوظيفة » في الجدول الملحق بالقانون . وأحيل ، على رئيس مجلس الوزراء ، ليحدد ، في قرارات منه ، تلك المناطق النائية ، ونسبة البدل المقرر للعمال في كل منطقة منها (٤) . على أن البدلات ، بهذه النسب ، كجدول الأجور الملحق بالقانون ، لا تنطبق إلا على العمال في مشروعات المناجم والمهاجر ، التي تملكها الدولة ،

(٢) مادة ٤٢ عاملين .

فقرة ٩٠ :

(١) مادة ٩ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢) مادة ٣ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٣) مادة ٩ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) مادة ١٠ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

بها أو فروعها المختلفة . وشركات القطاع العام . أما تلك التي تملكها الجمعيات التعاونية ، أو أحد الأشخاص ، الطبيعية أو الاعتبارية . في القطاع الخاص ، فقد أجاز ، بقرار لوزير العمل بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية ، إستثناءها من نسب تلك البدلات ، وفقاً لظروفها الاقتصادية ، ويحدد لها نسباً أخرى^(٥) . إنما لا يجوز إعفاؤها كلية منها .

٩٩ - المنحة : المنحة^(١) هي مبلغ من المال يعطى للعامل في مناسبات ، أو أوقات ، معينة ، كرتب الشهر الثالث عشر الذي تدفعه بعض المشروعات إلى عمالها في آخر كل عام^(٢) ، أو المبالغ التي يدفعها بعض أصحاب الأعمال ، في الأعياد الكبرى^(٣) ، إلى عمالهم^(٤) . والأصل ، كما يفهم من معنى الكلمة لغة ، أن المنحة تبرع^(٥) ، وبالتالي ليس لها طابع ملزم^(٦) ، فلا يستطيع

(٥) مادة ١١ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

قوة ٩١ :

(١) Gratification .

(٢) Treizième mois ، وتسمى ، أحياناً ، منحة الميزانية Prime de bilan أو منحة آخر العام Prime de fin année ، على غير مقتضى اللغة الأصلية ، لأنها ، في الحقيقة ، منحة Gratification وليست مكانة Prime التي لها ، في نظرية الأجور ، معنى آخر (في نفس المعنى بران وجالان ، فقرة ٢-١٥ : وأنظر ، في المكانة ، لاحقاً ، فقرة ٩٦) .

(٢) Strennes .

(٤) يلايول وديبر ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٦ ؛ ديلورو وسالتييه ، ص ٢٨٨ ؛ ديران وفيشر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٣ ؛ وقرب : بران وجالان ، المرجع السابق ؛ كانيرو لالك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٢٥ ؛ جروتل ، فقرة ١٩١ ؛ ج - ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٥٨ ؛ وقارن بروست وديران ، فقرة ٢٨٨ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٩٨ . ويميز المنحة عن المشاركة في الربح ، (أنظر لاحقاً ، فقرة ٩٨) ، استقلالاً عن نجاح المشروع ومبلغ ربحه ، ويميزها عن المكانة (أنظر لاحقاً ، فقرة ٩٦) انفصالاً عن العمل موضوع النقد .

(٥) جروتل ، فقرة ١٩١ ؛ وأنظر الأحكام المذكورة في جازيت دي باليه ، الشهر ١١ من السنة ١٩٨٠ ، جزء أول ، عقد العمل ، أرقام ٨٠٨ - ٨١٥ ، ص ٧٦٩ .
(٦) نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي باليه ، الشهر ١١ من السنة ١٩٦٧ ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٠٩ ، ص ٧٦٩ .

العامل إقتضاءها (٧) ، ويكون دفعها (٨) ، وبالأولى قدرها (٩) ، خاضعاً لمشيئة صاحب العمل ومحض إرادته . وتبقى ، بذلك ، معزول عن الأجر ، في نظامه القانوني ، ولاصلة لها به (٩) . هذا التكيف أصدق ما يكون على المنحة العرضية ، التي تعطى ، في مناسبة سعيدة ، من صاحب العمل إلى عماله ، كمحادث زواجه ، أو ولادة طفل له (١٠) ، أو التي تمنح لعامل يشخصه ، أو لعمال بلواتهم ، مجازة له ، أو لهم ، على أمانته أو أمانتهم ، أو لم يد العون له ، أو لهم ، لظرف طارئ أو كارثة ، أحاط ، أو أحاطت ، به أو بهم (١١) .

ويرتفع ، على العكس ، هذا التكيف عن المنحة إذا إلزم صاحب العمل ، - صراحة في العقد الفردي أو الإتفاق الجماعي ، أو ضمناً بإدراجها في لائحة العمل - ، بأدائها للعامل ، وتصير جزءاً من الأجر ، يتعين عليه الوفاء به له (١٢) . هذا الحكم ، الذي إستخلصه ، من المبادئ العامة ،

(٧) نقض فرنسي ، (الدوائر المتحدة) ، ١٨ أغسطس سنة ١٩٤١ ، دالور التحليل ١٩٤١ ، ص ٣٢١ ، ومجموعة بران ، فقرة ١٨ ، ص ٦٠ .

(٨) نقض فرنسي ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨١٦ ، ص ٧٦٩ .

(٩) دي ران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٣ .

(١٠) ديري ، المرجع السابق ، ص ٤٧ ، ساشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٢٤ .

(١١) ساشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٢٥ .

(١٢) وتصير المنحة جزءاً من الأجر في الحدود التي رسمها الاتفاق . فإذا تقرر المنحة ، وفقاً لمبارة عقد العمل الفردي ، « إلى حين صدور أمر جديد » ، فإنها تعتبر عنصرًا مؤقتاً في الأجر ولا يستطيع العامل الاعتراض على إنقاصها ، ثم إلغائها ، ما دام لم يتم الدليل على « إتفاق لاحق يتعلق بالإبقاء عليها ، أو على عبث ، أو نية الإضرار ، في إلغائها » (نقض فرنسي ، ١٢ يناير سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٢ ص ٧٦٩) . وإذا إلزم صاحب العمل ، في خطاب منه محتمل عباراته ممان متبعدة ، بدفع منحة سنوية حال تحقيق أرباح فقط ، ومع ذلك قام بدفعها ، في بعض سنوات خاسرة ، فإنه يكون قد أعطى على وجه التجرح ، دون أن يلزم نفسه ، ويستطيع أن يمنع من دفع المنحة حال عدم تحقيق أرباح (نقض فرنسي ٩ يونيو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٤ ص ٧٦٩) . وإذا تقرر ، في الاتفاق الجماعي ، منحة محددة لبعض فئات العملة ، فإن قاضي الموضوع يحسب عبارات هذا الاتفاق إذا اعتبر هذه

الفقه (١١٣) . والقضاء (١١٤) في فرنسا . ثابت عندنا بنصوص صريحة في القانون (١١٥) . ولا تنور الصعوبة . في تكليفها القانوني . إلا إذا جرت عليها عادة صاحب العمل . دون بند صريح أو اتفاق ضمني . الواقع أن تكرار دفعها لا يمكن لأعمالها ملحقة للأجر . وإلزام هذا الأخير بها (١١٦) . « لأن مجرد تكرار التصرف لا يغير من طبيعته القانونية . ولا ينقلب التبرع معاوضة بسبب إنتظام الرضاء به » (١١٦) . ويكون مناط التكليف الصحيح له هو وجود التزام قانوني . نشأ بإرادة الطرفين . أو عدم وجوده (١١٦) . سلم القضاء الفرنسي بوجود هذا الإلتزام في العادة الحاربة بالوفاء به إذا توافر .

المصلحة ملحقة لأجورهم ، يزداد ، بنفس النسبة ، بزيادة هذه الأجور (نقض فرنسي ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٨ ، ص ٧٦٩) .

وإذا تقررت المنحة بالاتفاق ، كسبت منه صفتها الملزمة ، وليس للقاضي أن يبحث في توافق شروط المومية والحيات والصحيد في دفعها إلى المصلحة (نقض ٣ يناير سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ١ ، ص ١٣) وتقر نقض فرنسي ٧ فبراير سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٢٠ ، ص ٧٦٩) . ويجوز ، بالتراضي ، إلغاء المنحة المطلق عليها في عقد العمل ، وترك تقدير أمرها لصاحب العمل وحده . حسب الظروف الاقتصادية ، ولا يعتبر هذا الاتفاق متضمناً شرطاً لإرادتها عسفاً يؤدي إلى بطلانه (نقض فرنسي ١٠ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دو پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٠٠ ، ص ١٠٩) .

(١٣) دهران وفيتو ، المرجع السابق ، بران وجالان ، فقرة ٢ - ١/١٥ ؛ ديليجو ومالفاكييه ، ص ٣٨٩ ؛ كامير لافك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٢٨ .

(١٤) نقض فرنسي ٢١ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٩٢ ، ص ١١٨ ؛ ٢ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠٣ ؛ ١٤ يونيو سنة ١٩٣٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٢ - ٢ - ٣٤٩ .

١٥) مادة ٣/٦٨٣ مدني ، ونقلت مع تغيير في الصياغة ، إلى المادة ٣/٦٨٣ مدني ، وبعد حذف جزء منها إلى المادة ٣/١ - (٥) مدني جديد ، التي عبرت عن لائحة العمل بمباواة « الأنظمة الأساسية للعمل » وأبطل نقض ٢٣ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ٥٤ ، ص ٣٨٨ : يسعى أن يكون واردة في لائحة العمل ، أو صدرت ،

في قرارات ، من مجالس العمل ، إلى عماله .

(١٦) دهران وفيتو ، المرجع السابق .

في تلك العادة . العمومية (١٧) . بشمولها جميع العمال في المشروع (١٨) .
أو بعض فئات منهم (١٩) . والاستمرار أو الثبات (٢٠) . بادفعها ، بانتظام ،
في أوقات دورية (٢١) . والتحديد (٢٢) ، على الأقل في طريقة حسابها (٢٣) .
فلا يتغير قدرها ، أو ضابط تقديرها ، من مرة إلى أخرى (٢٤) . أما إذا

(١٧) Généralité

(١٨) نقض فرنسي ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٣٠١ ، السين
Seine المدنية ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٢٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٥ - ١ - ٤٢٥ .

(١٩) استئناف روان Rouen ٢٦ سبتمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ -

١ - م ١١٢ .

(٢٠) Constance

(٢١) نقض فرنسي ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ المشار إليه ؛ وأنظر ، كذلك ، ساشيه ، المرجع
السابق ، فقرة ٨٢٢ .

(٢٢) Fixité

(٢٣) نقض فرنسي ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٣٠ ، ص ٧٧٠ ؛ ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت
دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٢٣ .

ويجب ألا تخلط صفة التحديد بمعناها المطلق (ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة
١٦٠) . ويكفي ، في توافرها ، ألا تقل نسبة المنحة عن رقم معين ولو كان قدرها متغيراً (نقض
فرنسي ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، الفهرس الخامس المشار إليه ، رقم ٨٢٢ ، ص ٧٦٩) ،
بل يجوز أن تتغير طريقة حسابها . وكذلك قدرها . مادامت تعتبر ، في مبدأها ، وفي حدها
الأدنى ، ثابتة (نقض فرنسي ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ ، الفهرس الخامس المشار إليه ، رقم
٨٢٧ ، ص ٧٦٩) .

(٢٤) نقض فرنسي ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٩ - ٢ -
١٣٦٦١ ، ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٢٣ ، بلغور
Belfort المدنية ١١ يناير سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٤ - ص ١١٧ ؛ وراجع ،
في ذلك كله ، ديراف وغيتو . المرجع السابق ؛ دروبا DROUILLAT وأراجون
ARAGON ، تقنين العمل مملقاً عليه ، ص ٥٨ ، رقم ١٧ ج . ليون - كان ، المرجع
السابق ؛ وأنظر أيضاً بودي - لاكانتري وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٠٥٥ .

وينحصر إلزام المادة ، بدامة ، في النطاق الذي رسمه تكرارها . ويتفرع ، حل هذا ،
أن إعطاء المنحة لبعض فئات العمال ، في المشروع ، لا ينشأ عنه إلزام بدفع مثلها إلى فئات
أخرى . وإذا تبه صاحب العمل ، في نشرة العمل Note de service . بأن المنحة لن
تدفع ، في السنوات المقبلة ، إلا إذا سمحت الظروف الاقتصادية بذلك ، فإنه لا يلتزم -

فقدت المادة وصف العمومية . بأن علق إعطاؤها للعامل على تقرير من رئيسه (٢٥) ، أو على إنعدام كل خطأ مهني في جانبه (٢٦) ، أو لم تمنح لكل العملة ، أو لبعض فئاتهم ، دون تمييز (٢٧) ، أو نقص العادة نعت الثبات ، بأن أعطيت المنحة في بعض السنوات دون بعض (٢٨) ، أو فاتها صفة التحديد . بأن اختلف قدرها من عام إلى آخر (٢٩) ، ظل للمنحة تكييف

٢٥ - بنفها إذا لحقت عساة (نقض فرنسي ٢١ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨١١ ، ص ٧٦٧) .
وأنظر ، في استظام هذه الشروط الثلاثة ، في المادة ، نقض فرنسي ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ٨٣٠ ، ص ٧٧٠ ؛ ٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٧ ، ص ٩٦ ؛ ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٩٨ ؛ ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٢ ، ص ١٣٧ ، وحديثاً ، يناير سنة ١٩٧٨ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٨ - ٤ - ٧٩ ، وأنظر ، كذلك ، تسميه **TEYSSIE** قانون العمل ، ففرق ٥٨٤ و ٥٨٥ .

(٢٥) نقض فرنسي ١٤ يناير سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨١٥ ، ص ٧٦٩ .

(٢٦) استئناف أميان **Amiens** ١٥ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٣١٥ : « المنحة الاتفاقية للشهر الثالث عشر لا تميز بصفات التحديد والثبات والموم على وجه يسمح باعتبارها عنصرأ للأجر ، متى كان منحها قد علق على شرط انعدام كل خطأ مهني للعامل ، ظرف يكتفي لإزالة الصفة الاتفاقية لنفسها » . ويقصد بنمت « الاتفاقية » الوارد في الحكم ، على ما يبيح ، التي تتأسس على عادة الاتفاقية .

(٢٧) نقض فرنسي ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٣ ، ص ١٣٤ ؛ باريس التجارية ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٧٧ ، ص ١١٧ .

(٢٨) نقض فرنسي ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(٢٩) نقض فرنسي ٢٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٠٨ ، ص ٧٦٩ ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٠٩ ، ص ٧٦٩ ؛ ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٠ ، ص ٧٦٩ ؛ ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٣ ، ص ٧٦٩ ؛ ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ٢٥٩ . - لم يستخلص من الوقائع الثانية لهذه النتائج القانونية المتولدة

التبرع ، فلا تعتبر إلزاماً في ذمة صاحب العمل ، ولا عنصرراً في أجر العامل (٣٠) .
أما عندنا ، فقد اعتبرت المنحة ، في التقنين المدني ، « جزءاً لا يتجزأ من الأجر » إذا « جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لاتباعاً » (٣١) . ولم يقصد واضعو التقنين « بالعرف » اصطلاحه الفني (٣٢) . وإلا لما أمكن سريان الحكم المذكور إذا فاته وصف العموم بأن لم يشمل الأخذ به ، على الأقل ، أفراد مهنة واحدة ، بل أرادوا به « العادة الثابتة » (٣٣) ، في المشروع (٣٤) . أو في المهنة (٣٥) . على أن أهم ما يعيب

عنها ، الحكم الذي قضى بأن الماملة التي قبضت ، في سنتي ١٩٦٦ و ١٩٦٧ منحة نهاية العام التي تساوي المرتب الشهري ، لما الحق في الاعتماد على مرتب الشهر الثالث عشر في السنوات اللاحقة ، مع أن قدر هذه المنحة ، بعد أن زاد بين عامي ١٩٦٢ إلى ١٩٦٦ حتى وصل إلى مرتب شهر ، عاد ، منذ سنة ١٩٦٨ ، وانخفض تدريجياً ، لينتدم تماماً في سنة ١٩٧١ ، ولم يعد إلى الظهور في سنة ١٩٧٢ إلا في شكل متواضع جداً . ويتضح ، من هذه الوقائع ، أن المنحة كانت متغيرة في قدرها ، ولم يرجع ، في تحديدها ، إلى ضابط محدد وديق من شأنه أن يفسل عليها صفة الالتزام . وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسي ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ (الفهرس الخمس المشار إليه رقم ٨٢٧ ، ص ٧٦٩) ، الذي قرر أن العامل ، أن يعتبر المنحة التي تعطى لعملة المشروع ، - ورغم أنها تغيرت في طريقة حسابها وفي قدرها - ، على الأقل في مبدئها ، وفي قدرها الأدنى ، إلا في ظروف خاصة ، حقاً مكتسباً له للمحق لأجره ، متى ثبت أنها تعطى دورياً ، وبصفة مستمرة ، منذ سنوات عديدة .

(٣٠) راجع الأحكام المشار إليها سابقاً ، هوامش ٢٦ - ٢٩ ، وسديناً نقض فرنسي ٧ يوليو سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٤ ، الذي رفض الطعن في حكم نفى تكييف الأجر عن المنحة السنوية ، التي تعطىها الشركة لعمالها ، لأنها كانت متغيرة ، وتتوقف ، في منحها ، وفي قدرها ، على محض إرادة صاحب العمل .

(٣١) مادة ٣/٦٨٣ مدني . وأنظر لنقض ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ (مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٣٢٦ ، ص ١٧٧٨) ، الذي نقض حكماً قضى بأن اعتبار المنحة جزءاً من الأجر مشروط بالتزام صاحب العمل بدفعها في عقد العمل ، أو في لائحة العمل ، مفعلاً حالة جريان المادة بدفعها .

(٣٢) Coutume

(٣٣) جاء ، في الترجمة الفرنسية (الرسمية) للمادة ٣/٦٨٣ « Usage établi »

تعبيراً عن لفظ « العرف » الواردة في النص المذكور .

(٣٤) نقض فرنسي ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٧٧ و ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٢٣ .

(٣٥) نقض فرنسي ٣١ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس -

النص هو إعماله ، في تقدير وجود الالتزام ، على إرادة العامل ، وهو الدائن فيه ، تأثراً بالفقه (٣٦) ، والقضاء (٣٧) ، في فرنسا ، وكان الصحيح أن ينظر ، في ذلك ، إلى نية صاحب العمل ، أى المدين به : فهو الذى أنشأ العلاقة ، ابتداء ، بتصرفه ، فيكون رسم حلودها عن طريق تفسير إرادته . والكشف عما يقصده (٣٨) . وقد تجنب الشارع ، في قانون العمل الجديد .

— التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٠ ، ص ١١٧ ، وأنظر ، كذلك ، ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٨٩ .

(٣٦) أوليه ، ص ٣٠٠ ، ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق ، وقرب كاميرالوك وج . ليون — كان ، فقرة ٢٢٨ — ٢ .

(٣٧) نقض فرنسي ١١ يوليو سنة ١٩٥٦ (خمسة أحكام) ، دالوز ١٩٥٧ ، قضاء ، ص ٩١ ؛ ٢٦ يونيو سنة ١٩٥٧ (حكمان) ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٥٥ ، ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ المشار إليه .

(٣٨) ولكن ، مهما كان الغيب الذى يمتد ، من الناحية التشريعية *Lage ferenda* المادة ٣/١٨٣ من المجموعة المدنية ، أو المادة ٣/٣ من قانون العمل القديم ، فلم يكن مناص من الانصياع لحكمها ، وليس للقاضي أن ينحرف عنه . فمناط الالتزام بدفع المنحة ، وفقاً لمائتين المائتين ، واعتبارها ، طبقاً لها ، ديناً في ذمة صاحب العمل ، لا تبرأ منه ، حينما يكون مصدرها المادة ، هو اعتقاد المال بأنها أصبحت جزءاً من أجورهم ، وكونهم إلى هذا التكليف ، لا انصراف إرادة صاحب العمل إلى إنشاء التزام ، في ذمة ، بنفها ، واعتبارها ، في ذمة ، أجراً لهم . على أن الموقفين ، في الحقيقة ، متلازمان ، لأن صاحب العمل ، الذى يتعاد ، بصفة مستمرة ، على دفع منحة محددة ، في أوقات دورية منتظمة ، لجميع عماله ، أو لبعض فئاتهم ، دون تمييز بينهم ، قد أراد ترتيب التزام في ذمة بالوفاء بها لهم ، تصبح به المنحة جزءاً من أجورهم ، ولا يمكن ، في الحقيقة ، بغير هذا ، تفسير إرادته ، وإلا لنفها في بعض الأوقات دون بعض ، أو لبعض العمال دون بعض ، أو اعترض قدرها من مرة إلى أخرى . لذلك ، نرى أن محكمة النقض قد شأنها التوفيق حين نصت بأن في النص ، في لائحة الشركة ، على أن المنحة " لا تدخل ضمن الأجر ما يؤكده تملك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا إلزاماً " كما ينشئ جريان العرف بها " (نقض ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، مجموعة أحكام للنقض ، السنة ١٥ ، رقم ٩ ، ص ٣٨) ، لأن تكييف التصرف يحدده القانون لا إرادة أحد طرفيه أو كليهما . وقد اضنى القانون ، بنصوص صريحة ، على المنحة تكييف الأجر ، إذا " جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يتبرعونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً " (مادتا ٢/٦٨٣ و ٣/٣ المشار إليهما) ، فلا يستطيع صاحب العمل أن يخلع من المنحة هذا التكييف متى توافرت له ، طبقاً للقانون ، شروطه . ولنا ، بعد ذلك ، في حاجة إلى القول بأن " النص " المشار إليه في لائحة

هذا النقد ، واكتفى بالنص فيه على اعتبار المنحة جزءاً من الأجر وإذا جرى العرف بمنحها (١٣٩) : بعد أن كان ، في قانون العمل القديم ، يردد العبارة الواردة في التقنين المدني (٤١) . ويصعب ، على القاضي ، إعطاء العادة وصف « الثبات » ، التي قصدت ، في النص ، باضطلاح العرف ، إذا تحلفت عنها إحدى الخصائص الثلاث : التي أبرزتها المحاكم الفرنسية ، وأوجب ثوابها فيها . ويقع عبء إثبات العادة على عاتق العامل ، طبقاً للمادة الأولى من قانون الإثبات . فمن يدعى حقاً عليه أن يقيم الدليل على وجوده (٤١) . وإذا كان إعطاء المنحة وفقاً للعادة ، يقرن بشروط معينة . يقع على العامل إثبات

الشركة ، الذي ينكر تكيف الأجر على بعض عناصره يقع باطلا لمخالفته لنص أمر ، هو المادة ٣١٣ من قانون العمل (مادة ١/٦ و ٢ من قانون العمل القديم) ، إذ يكفي لإبطال البند الوارد في لائحة الشركة ، المشار إليه ، أن يكون القانون ، لا الإدارة الفردية ، مرجع تكيف التصرف . والأكثر غرابة في حكم محكمة النقض هو ما ذهب إليه من أن ذلك البند « ينفي جريان العرف بالمنحة » ، فتوافر العادة ، أو « العرف » على حد تعبير الحكم ، واقعة مادية ، ومن ثم حقيقة واقعة . فكيف ينفيها النص في اللائحة على إنكار تكيف الأجر عن المنحة ؟ .

لذلك ، كانت محكمة النقض الفرنسية أكثر حرصاً على تطبيق قواعد القانون حين قضت بأن « وصف المنح بأنها « تبرعات استثنائية *Libéralités exceptionnelles* » لا يغير من طبيعتها ، فهي أعطيت طبقاً لعادة جارية ، في مقابل العمل الذي أدى ، يجب اعتبارها عنصراً في الأجر عن هذا العمل (نقض فرنسي ٢٦ يونيو سنة ١٩٥٧ ، (الدعوى الثانية) ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٥٥) ، وحين رفضت الطعن في حكم قضاء الموضوع ، الذي ألزم صاحب العمل ببلغ منحة ، وصفها بأنها تبرع منه ، تأسيماً على أن « هذه المنحة ، التي وصفت بأنها استثنائية ، كانت ، في الحقيقة ، تمنح دورياً ، على وجه صارت معه ، رغم التكيف الذي أصطى لها ، عنصراً في الأجر » (نقض فرنسي ٩ أبريل سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٢ ، قضاء ، ص ٤٩١) .

(٣٩) مادة ٣/١ - (٥) مه

(٤٠) مادة ١/٣ - (٣) مه

(٤١) نقض فرنسي ٢١ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٠ ، ص ١١٧ ، ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، ١ - م ٨٣ ، ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه : ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٠ ، ص ١٣٦ .

توافر هذه الشروط (٤٢). ويعتبر قيام العادة ، أو عدم قيامها ، مسألة واقعية ، يفصل فيها قاضي الموضوع دون رقيب عليه (٤٣) .

ونقصت محكمة النقض ، تطبيقاً لهذه القواعد : بأن « متى توافرت عناصر العرف في صرف المنحة أصبحت حقاً مكتسباً للعمال : وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم » بحيث « لا يمنع من ذلك تحقق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقرار هذا العرف » (٤٤) . ونقصت ، بناء على هذا ، قرار هيئة التحكيم ، الذي « مع إقراره بنقص العمال في المنحة ، رأى التريث في إلزام صاحب العمل بها . - تخطورة الخسائر التي مني بها . ودفعته إلى التفكير في إغلاق مصنعته نهائياً .. إلى أن تستين مركزه المالي . وتظهر لها قدرته على الوفاء بها » (٤٥) . وأقرت قاضي الموضوع على حكمه : الذي اعتبر فيه المنحة جزءاً من الأجر . إستناداً إلى « ما استخلصه من شهادة الشهود ، وماثبت من هذه الشهادة من أن رب العمل إعتاد ، لعدة سنوات : صرف المنحة لعماله جميعاً ، بصفة عامة وعلى أساس نسبة معينة من مرتباتهم : وأن هذا الاعتياد قد أنشأ عرفاً خرج بهذه المنحة من إعتبارها تبرعاً إلى جعلها إلزامياً يضاف إلى أجر العامل الأصلي ويعتبر مكلاً له » (٤٦) . وأقرت

(٤٢) نقض فرنسي ٢٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٧ .

(٤٣) نقض ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٢ (حكمان) ، قضاء النقض ، المجموعة المشار

إليها ، جزء أول ، رقم ٦٥ ، ص ١٠٦ - ١٠٩ .

(٤٤) نقض ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام للنقض ، السنة ١١ ، رقم ٩٩ ، ص ٦١٤ .

(٤٥) نقض ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام للنقض ، السنة ١٧ ، رقم ٢٣٢ ، ص ١٤٦ . ونقصت محكمة النقض الفرنسية ، تطبيقاً لذات القاعدة ، الحكم

الذي ألزم صاحب العمل ، - الذي ادعى عدم قدرته على دفع مئة آخر العام لعماله إثنين مقدمين - ، بلديها ، إلى هذا الإجراء ، « في اليوم الذي يقدمها إلى أي عامل منه » ، لأن هذه المنحة قد تفرقت بالاتفاق ، وليست تبرعاً ، ولا ملزمة على نتائج الاستقلال ، فلا يستطاع قضاء الموضوع إيفاءه ، مؤقتاً ، من الوفاء بها ، ولا منحه ، بلديها ، نظراً بمسرة غير محددة ، إستناداً إلى فكرة عدم التفرقة بين العملة (نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٧) .

(٤٦) نقض ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٧ ، مجموعة أحكام للنقض ، السنة ٨ ، رقم ٩٤ ، ص ٨٤٢ .

المحكمة ، كذلك ، هيئة التحكيم على قرارها ، الذى إعتبرت فيه عشر سنوات ، كان صاحب العمل يدفع فيها المنحة باستمرار ، « مدة كافية لتكوين العقيدة عند العمال لاعتبار المنحة جزءاً من الأجر » (١٧) . وأقرت ، أخيراً ، هيئة التحكيم على قرارها ، الذى رفضت فيه إعتبار المنحة ، - التى ظل صاحب العمل يدفعها لعماله ، فى آخر كل عام ، طيلة خمس سنوات ، وكان قدرها يتراوح « بين أجر شهر واحد وأجر ثلاثة شهور » - ، جزءاً من الأجر « على أساس مرتب شهرين » ، ولم تجد تناقضاً فى أن تعتبر هيئة التحكيم ، فى ذات القرار ، المنحة التى كان صاحب العمل ذاته يدفعها للعمال أنفسهم ، جزءاً من الأجر . لاستنادها إلى أن هذا الأخير كان يدفعها « باضطراد و باستمرار و بمقدار ثابت مدة خمس سنوات (١٨) . وإذا كنا نوافق محكمة النقض على هذا القضاء ، الذى جرت فيه على نهج محكمة النقض الفرنسية ، فإننا مع ذلك ، نأخذ عليها عدم الدقة فى صياغة أحكامها ، حين عبرت ، فى الحكم الأول ، عن « العادة الثابتة » باصطلاح العرف ، إنسياقاً وراء عبارة النصوص ، وهى ، كما قدمنا ، معينة (١٩) ، وفى الحكم الأخير ، عن « المنحة » باصطلاح « المكافأة » ، الذى له ، فى نظرية الأجر ، كما سنرى (٢٠) ، معنى آخر .

ومضى ثبت للمنحة تكييف الأجر ، خفضت ، كما أشرنا (٢١) لنظامه القانونى (٢٢) ، وتعين إدخالها فيه لتحديد حقوق العامل التى تقدر على أساس

(١٧) نقض ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠ أشار إليه .

(١٨) نقض ١١ فبراير سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ٢٦ ، ص ٤٦٧ . وأنظر ، كذلك ، فى استلزام تلك الشروط الثلاثة ، التى استلزمها القضاء الفرنسى ، لاعتبار المنحة جزءاً من الأجر ، استئناف القاهرة ٢١ مايو سنة ١٩٥٣ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٥٣ ، رقم ١٩٦ ؛ واستئناف المنصورة (هيئة تحكيم الزقازيق) ، ١٨ مايو سنة ١٩٥٥ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٥٥ ، رقم ٥٢ .

(١٩) راجع سابقاً ، ص ٤٠٤ .

(٢٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٩٥ .

(٢١) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(٢٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها .

أجره ، كمطابق الأجر الأدنى الذى يفرضه القانون (٥٣) ، أو الاتفاق الجماعى (٥٤) ، له ، وفى تقدير التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار (٥٥) ، وعن التصسف فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة (٥٥) ، أو نقض العقد ذى المدة المحددة قبل حلول أجله ، إذا صدر الإنهاء ، فى الحالتين ، عن صاحب العمل ، وفى تحديد مكافأة نهاية الخدمة (٥٦) ، والزيادة فى الأجر عن ساعات العمل الاستثنائية (٥٧) . وأخيراً فى تعيين مقابل الأجر خلال الأجازة السنوية (٥٨) إلا إذا كانت المنحة سنوية ، لأنها تمنح . حالئذ ، عن السنة كاملة ، ومنها مدة الأجازة . وتؤدى إضافتها إلى الأجر . لحساب مقابل الأجازة . إلى حصول العامل عليها مرتين خلال أجازته السنوية (٥٨) . ومع ذلك ، قضت محكمة النقض بأن « ضم المنحة إلى أجر العامل لا يغير من مقابل الأجازة الذى

(٥٣) قرب نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٣٠١ ، وأنظر ج . ليون - كان ، الأجور ، لقرة ١٦١ .

(٥٤) نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، للفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٢٦ ، ص ٧٩٩ ، ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٢ ، ص ٩٦ . (٥٥) نقض ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٣٢٦ ، ص ١٧٧٨ ج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(٥٦) نقض ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٧ ، المشار إليه ، ونقض فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٧٢٨ .

(٥٧) ج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(٥٨) نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ١٨٧ - ١٠٤ يوليو سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٢ ، ص ١٠١ - ٩١ مايو سنة ١٩٦٢ ، المجلة السابقة ، سنة ١٩٦٢ ، ص ٤١ ، وملاحظات ج . سافاتييه SAVATIER ، ٦ يونيو ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٧٣٣ ، ١٤ يوليو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، للفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٣٥ - ١١٣٦ ، ص ٧٨٤ : « يجب أن يحدد مقابل الأجازة السنوية على أساس مجموع أجر العامل *La totalité de la rémunération* خلال السنة المعنية بما فيه منحة نهاية السنة » . ولكن « حيثما تكون هذه المنحة مدفوعة عن كل السنة ، وقت الحضور للعمل ووقت الأجازة ، فإن صاحب العمل يدفع الجزء من مقابل الأجازة ، الذى يقابل المنحة ، حيثما يدفع هذه المنحة عن السنة بأكملها ، وليس عليه أن يدفع ، مرة أخرى ، هذا الجزء عندما يدفع مقابل الأجازة » .

يستحق له ، لأن الأجر ، الذى يحسب على أساسه المقابل ، هو الأجر الثابت وحده ، دون ملحقاته (٥٩) . ولا يصدق هذا القضاء ، فى خصوص المنحة ، إلا على السنوية منها ، التى عرضت فى الدعوى ، أما فى غيرها ، فإنه مخالف .
نصوص القانون ، التى اعتبرت المنحة . كما قلنا ، جزءاً من الأجر لا يتجزأ (٦٠) .

ويستحق العامل المنحة ، لكونها جزءاً من أجره ، ولو فصل خطأ نسب إليه (٦١) ، بل ولو كان خطؤه جسيماً ، أجاز لصاحب العمل فصله بغير مهلة (٦٢) .

وأثير ، أمام القضاء الفرنسى . حق العامل فى المنحة السنوية ، إذا غادر المشروع ، بالاستقالة أو بالفصل من الخدمة ، قبل نهاية السنة ، أو ، فى عبارة أوسع ، قبل حلول ميعاد إستحقاق المنحة . يقضى المنطق القانونى بقيام حق لهذا العامل فيها بنسبة المدة التى قضاها فى المشروع قبل مغادرته له (٦٣) ، لأنه ، طيلة هذه المدة ، يستحق أجره ، الذى تعتبر المنحة عنصراً فيه أو جزءاً منه (٦٤) ، إلا إذا إتفق ، صراحة أو ضمناً (٦٥) ، أو نصت لأمنحة العمل فى

(٥٩) لقض ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، المشار إليه .

(٦٠) مادة ٣/٦٨٣ مدق ، ومادة ٣/١ - (٥) عمل .

(٦١) نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى

السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٢٨ ، ص ٧٧٠ .

(٦٢) استئناف روان *Bouen* ٢٦ سبتمبر سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه .

(٦٣) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٦٢ .

(٦٤) استئناف ريمس *Reims* ٢٦ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ١ - م

١٠٠ : العامل ، الذى يفيد من شهر ثالث عشر ، ينفع له أجره الحقيقى ثلاث عشرة مرة خلال السنة ، ويقضى ، من ثم ، هذه المبالغ فى اثنى عشر شهراً . فإذا ترك العامل المشروع ، قبل نهاية الاثنى عشر شهراً ، يقضى ، زيادة على أجره ، بنسبة المدة التى قضاها فيه منها ، جزءاً من الشهر الثالث عشر ، يعتبر مكمل للأجر الذى له الحق فيه خلال السنة .

(٦٥) أنظر مثلاً لهذا الاتفاق فى نقض فرنسى أول فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى

پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٨٣ و ١١ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٦ ، ص ١٣٥ .

المشروع (٦٦) : أو جرت العادة فيه (٦٧) ، على قصر الحق في المنحة على العمال ، الموجودين فيه ، وقت استحقاقها ، وحدهم . ولكن محكمة النقض الفرنسية لم تقتنع بهذا الرأي ، وتستلزم ، ليستحق العامل - الذي يترك العمل قبل موعد دفع المنحة ، جزءاً منها بنسبة المدة التي قضاه فيها ، أن يقيم الدليل على إلتفاق . أو عادة عامة ومنظمة وثابتة تعطى له هذا الحق فيه (٦٨) . ونقضت كل حكم قضى للعامل به ، إستناداً إلى إلتفاق على المنحة ، أو جريان العادة بها ، ولو كانت هذه العادة عامة ، وثابتة ، ومحددة ، بغير أن يثبت أن الإلتفاق أو العادة يقرره جزءاً من المنحة بنسبة المدة التي قضاه في عمله (٦٩) . على أن العامل : الذي يفصل من الخدمة - لا تنبئ صلته بالمشروع إلا بإنتهائه

(٦٩) أنظر مثلاً لهذه اللاحقة في نقض فرنسي ٣ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٧ : الفهرس التحليل ، عقد العمل ، رقم ٢٣٩ ، ص ٢١٣ .
(٦٧) أنظر مثلاً هذه المادة في نقض فرنسي ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ : مختصر ، ص ٩٨ .

(٦٨) نقض فرنسي ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٧٤ ؛ وكذلك ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، المجلة المابقة : ١٩٧٣ - ١ - م ٨٣ ؛ ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٩٨ ؛ في نفس المنى ديليجيه ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٣ . ويعتبر الإلتفاق ، أو جريان العادة ، حل تجزئة الشهر الثالث عشر عن شهور السنة ، بحيث يقبض العامل كل شهر جزءاً منه ، بمثابة إلتفاق ، أو عادة ، حل استحقاق المنحة شهرياً ، ويستحق العامل ، من ثم ، جزءاً منها بنسبة المدة التي قضاه في المشروع قبل تركه (نقض فرنسي ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٩٨ ، وهو غير الحكم المشار إليه سابقاً في هذا الحاشي . إنما لا يمكن إبطال المنحة ، مرتين ، لمال تركوا العمل قبل استحقاقها ، بنسبة المدة التي قضوها فيه ، لقول بوجود عادة ملزمة باصطحابها في الحالات الماثلة (نقض فرنسي ١٧ يونيو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧١ ، ص ١١٧) .

(٦٩) أنظر مثلاً نقض فرنسي ١٠ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١١ ؛ ١٧ يوليو سنة ١٩٧٠ المشار إليه ؛ ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٩٣ ، ص ٩٦ ؛ ١٣ أبريل سنة ١٩٧٦ المشار إليه ؛ وكذلك نقض فرنسي ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٧٦ ، ص ٧٧٢ ؛ ١٩ يوليو سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٧٧ ، ص ٧٧٢ .

مهلة الإخطار ، حتى لو أغنى ، في أثباتها ، من العمل فيه ، وتبعاً لهذا ، يستحق المنحة ، التي تدفع للعملة قبل إنقضاء هذه المهلة ، « لأن صاحب العمل إذا كان يستطيع إعفاء عامله من أداء العمل خلال مهلة الإخطار ، فإنه لا يستطيع حرمانه من الأجر الذي يستحقه في أثباتها » (٧٠) .

٩٢ - **العلاوة :** « العلاوة » (١) هي زيادة في الأجر ، تعطى للعامل ، لاعتبار خاص به ، كأقلميته لدى صاحب ، أو زيادة أعبائه العائلية ، أو لظروف الحياة التي تخيط به . كارتفاع أسعار المواد الضرورية للمعيشة (٢) . وقد تكون هذه العلاوات مقررّة ، للعملة ، في عقود العمل الفردية ، أو في إتفاق العمل الجماعي ، وإن كان الغالب أن يكون تنظيمها وارداً في لائحة العمل ، ولا يثور أدنى شك ، حاليئذ ، في اعتبارها جزءاً من الأجر . كما أن لها ، على وجه اليقين ، هذا التكييف إذا صدر بها ، لمصلحة العملة ، نص صريح تشريعي (٣) . أما ، في غير تلك الحالات ، فقد يتطرق الشك إلى تكييفها القانوني ، وفي مسلك الشارع ، حيالها ، في التقنين المدني ، ما يزيد هذا الشك بدلا من تبديده (٤) : إعتبر ، في المادة ٢/٦٨٣ منه ، « علاوات غلام

(٧٠) نقض لقرني ٥ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩١٢ ، ص ٧٧٤ ؛ ١١ يوليو سنة ١٩٦٩ ، المجبوة السابقة ، رقم ٩١٣ ، ص ٧٧٤ ؛ ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧١ - ٢ - ١٦٦١ .

فقرة ٩٢ :

(١) Allocation .

(٢) أطلق الشارع ، في بعض التشريعات الخاصة ، حل هذه العلاوة ، عبارة « إئانة غلام المعيشة » (أنظر مثلا الأمر العسكري رقم ٣٨٥ لسنة ١٩٤٢) ، وهي عبارة معيبة ، إذ تضمن معنى الإحسان ، وهو مالا وجود له في علاقات العمل . ولكنه استعمل التعبير الصحيح في المادة ٢/٦٨٣ مدني ، والمادة ١/١ (٢) صل .

(٣) أنظر ، مثلا ، لاحقا ، فقرة ٩٣ .

(٤) إعتبر الشارع ، في قانون العمل القديم (مادة ١/٣ منه) ، والجديد (مادة ١/١ منه) « أجراً » جميع العلاوات أيما كان نوعها . ومع ذلك ، لا نعتقد أنه استعمل لفظ « العلاوات » في هذه الفقرة ، بالمعنى الخاص الذي نقصده ، ونرجح أنه قصد به معنى عاماً يشمل جيل ملحقات الأجر .

المعيشة » ، وفي قانون العمل . « العلاوة الدورية » . وعلاوة « الأعباء العائلية » ، وهي صور لها . جزءاً من الأجر . ولكنه قيد ، في المادة ٣١٨/٣ من التقنين المدني . إعطاء باقي صورها هذا التكييف . بأن يجري « الحرف » (٥) بها . و سوى ، بهذا . بينها وبين المنح . مع ما يوجد ، بين طبيعتهما ، من خلاف كبير . ذلك أن إعطاء « العلاوة » ، للعامل ، يفيد ، من جانب صاحب العمل ، زيادة أجره . وتسلمها ، من جانب العامل ، يدل على قبوله ، فيم بينهما ، على هذا النحو ، تعديل للعقد ، في خصوص الأجر . لامناص لكلهما من إحترامه . ومعنى ذلك أن تكون العلاوات ، في كل الأحوال ، جزءاً من الأجر ، وتسرى عليها جميع أحكامه (٦) .

٩٣ - تطبيق : العلاوة الدورية : تقرر اعملة المنشأة ، التي يعمل فيها خسة ، على الأقل ، منهم ، علاوة دورية ، سنوية ، لا تقل عن ٧ ٪ من الأجر « الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الإجتماعي » (١) ، على ألا تزيد على سبعة جنبات ولا تقل عن جنبين (٢) .

ولم يقصد « بالمنشأة » ، الواردة في النص ، معناها الفني (٣) ، بل قصد بها المشروع (٤) . فإذا كان مشروع . واحد ، يضم عدة منشآت ، ينحصر

(٥) « Usage établi » في الترجمة الفرنسية الرسمية .

(٦) قارن ديران وفجر ، جزء ٢ ، فقرتا ٣٦٠ - ٣ و ٣٦١ .

فقرة ٩٣ :

(١) مادة ١/٤٢ عمل . وهذا الأجر أصيب نطقاً منه في قانون العمل من جهة وجوه : فمن ناحية ، لا يدخل فيه سوى الأجر التقدي . ولا يعد ، من ثم ، في تحديده ، بالتقديرات الفعلية ، ومن ناحية أخرى لا يدخل فيه ، من البدلات ، إلا ما يحدده منها قرار لرئيس مجلس الوزراء « بناء على عرض وزير التأمينات » . وأخيراً ، استبعدت منه الأجور الإضافية ، والمنح ، والمكافآت التشجيعية « و » البدلات المرتبطة بالوظيفة أو العمل ، وإن كانت هذه المباداة الأخيرة غامضة ، لأن كل البدلات ، - إن لم تكن مقابل نفقات حقيقية ، وتخرج ، تبها لهذا ، من نطاق الأجر - ، تعتبر مرتبطة بالوظيفة أو العمل .

(٢) مادة ١/٤٢ عمل .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٦ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٥ .

صاحبه لحكم القانون . ويلتزم بإعطاء هذه العلاوة لعماله متى بلغ مجموعهم . في المشروع . خمسة عمال ، ولو كان لا يعمل . في كل منشأة تتبعه ، سوى عامل واحد . ولكن ، إذا كان لصاحب العمل عدة مشروعات ، فالعبرة بعمال كل مشروع على حدة . لا بمجموع العمال الذين يستخدمهم في مشروعاته المختلفة ، ولا يلتزم بإعطاء العلاوة إلا لعمال المشروع الذي يستخدم فيه ، على الأقل . خمسة عمال . ذلك أن الشارع جعل مناط الإلتزام يدفع العلاوة هو القدرة المالية لصاحب العمل ، التي رأى في إستخدام خمسة عمال دليلاً عليها ، يقوم في المشروع الذي يستخدم هذا العدد ، ولو في منشآت متعددة . ولكنه لا يقوم ، في المشروعات المختلفة ، ولو كانت ملكاً لشخص واحد ، لأنها مشروعات صغيرة ، كل منها مستقل ، تماماً ، عن الآخر . ولا دلالة لها على قدرته المالية . فضلاً عن أن خطاب القانون يتوجه إلى « المشروع » الذي يبلغ عدد عماله خمسة ، لا إلى صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عمال .

ويقوم الحق . في العلاوة ، من تاريخ صدور قانون العمل . وهو ٦ أغسطس سنة ١٩٨١ ، للعمال الموجودين في المشروع وقت صدوره ، أو من تاريخ الإستخدام ، للعمال الذين يستخدمون فيه بعد صدوره (٥) . فتستحق لهم ، حسب الأحوال ، أول علاوة ، بمضى سنة على تاريخ صدور القانون ، أو على تاريخ إستخدامهم . ولما كانت العلاوة ، كما قلنا ، نسبة معينة من الأجر ، فلأنها تزيد . من عام إلى آخر ، بزيادة الأجر بقدر العلاوة ، على ألا تتجاوز حدها الأقصى . وهو سبعة جنيهات .

ويستمر الإلتزام بإعطاء هذه العلاوة عشرين عاماً ، « تبدأ من تاريخ إستحقاق أول علاوة » (٥) ، ليكون مجموع ما يحصل عليه العامل منها إحدى وعشرين علاوة .

وأجيز ، لصاحب العمل ، أن يضع ، في لائحة العمل ، « ضوابط سلوكية ووظيفية » معينة (٦) ، يترتب ، على الإخلال بها ، حرمان العامل

(٥) مادة ١/٤٢ محل .

(٦) مادة ٢/٤٢ محل .

من العلاوة . أو من جزء منها . حسبما ينص عليه في اللائحة . وفي عبارة أوضح ، يجوز أن تتضمن لائحة العمل أخطاء تأديبية ، يترتب على إقراف واحد منها ، سقوط الحق في كل العلاوة السنوية ، أو في جزء منها (٦) .

إنما لا تخضع لهذا الإلزام المشروعات التي وضعت . لعملها . نظاماً للعلادة الدورية أفضل من تلك التي يقررها القانون . ويستمر تطبيق هذه النظم متى كانت أصلياً لم . كما أن رئيس المشروع يستطيع أن يقرر لعملته علاوة أكبر في قدرها ، أو أيسر في شروط إستحقاقها ، لأن أحكام القانون فيها تعتبر حداً أدنى لما يجب إعطاؤه لم (٧) .

على أن هذه العلاوة لا تتفق . مع حسن السياسة التشريعية في مبدئها . ولأمر فكرة العدل في أحكامها التفصيلية . فهي . من ناحية ، تقوم على أسس عشوائية ، لاعلمية ، وتسوى بين مشروعات تختلف ، إختلافاً شامساً ، في حظوظها من الربح ، وفي نصيب جهد العمال في تحقيقه . وإذا كانت الحكمة في تقرير هذه العلاوة . هي الرغبة في الإحتفاظ . للعامل . بالقيمة الحقيقية لأجره الإسمي ، فإن مقتضاها أن تتقرر لجميع العمال ، لا أن تقتصر على نفر منهم . وهي . بعد . لن تغني العمال : الذين تقرر لم . فتيلاً ، لأن لارتفاع الأسعار يقوق كثيراً نسبة الزيادة في الأجر التي قررتها . كما أن إستخدام خمسة عمال في المشروع ، الذي جعل شرطاً لإخضاع رئيسه لنظام العلاوة . لا دلالة له على قدر الربح الذي يحققه . فكثير من أصحاب المهن الحرة . الذي يستخدمون أقل من خمسة عمال . يمنون أرباحاً طائلة ، يغبطهم عليها العديد من أصحاب المشروعات التجارية ، أو الصناعية ، التي تضم أكثر من خمسة عمال .

وفي هذه الإعتبارات ما يفسر أن الشارع ، بعد أن وضع ، لأعمال المناجم والمحاجر ، نظاماً للعلوات الدورية ، محدداً قدرها لكل فئة منهم ، في الجحول الملحق بالقانون الذي ينظم علاقاتهم (٨) ، قصر ، في الحقيقة ، نطاق تطبيقه

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

(٨) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المعلق إليه .

على عمال المناجم والمهاجر المملوكة للدولة أو لشركات القطاع العام ، وأجاز إستثناء العمال منهم في مشروعات القطاع الخاص بما يتفق مع ظروفها الاقتصادية ، بقرار لوزير العمل ، بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية ، تحدد فيه نسب هذه العلاوات (٩) .

٩٤ - تطبيق : العلاوة الدورية للعاملين في القطاع العام : رغم أن الشارع ، في الجدول الملحق بنظام العاملين بالقطاع العام ، حدد قدر العلاوة السنوية ، التي تعطى لكل فئة منهم (١) ، إلى أن يصل أجر كل منهم إلى نهاية الأجر المقرر للوظيفة (٢) ، فلما لا تعتبر حقاً لهم . على تقيض مانص عليه في قانون العمل (٣) ، بل يقرر مجلس إدارة الشركة ، في نهاية كل سنة مالية ، مبدأ إستحقاق العلاوة ، بحيث يكون له ، في ضوء المركز المالي للشركة وما حققته من أهداف ، أن يقرر إعطاء العلاوة ، أو إعطاء نسبة معينة منها ، أو عدم إعطائها بالمرة (٤) . ويجب . في كل الأحوال ، « أن يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العمومية للشركة » (٥) .

ويجب ، ليحصل العامل على العلاوة الدورية ، حال تقريرها ، أن يكون تقدير كفايته ، في التقرير السنوي ، بما يزيد على « مرتبة ضعيف » ، وإلا حرم من نصف هذه العلاوة ، متى وضع هذا التقرير في موعده (٦) . وحدد موعد إستحقاق العلاوة ، بالنسبة للعامل الموجود في الخدمة ،

(٩) مادة ١/١١ و ٢ قانون ٢٨ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ٩٤ :

(١) أنظر الجدول رقم ١ ، المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) مادة ١/٣٨ عاملين .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ٩٣ .

(٤) مادة ٣٧ عاملين . فإذا تقرر إعطاء نسبة من العلاوة « لا يجوز أن تزيد النسبة المستحقة من العلاوة في الوظائف العليا عنها في وظائف الدرجات الأدنى » (مادة ٢/٣٧ عاملين) .

(٥) مادة ٢/٣٧ عاملين .

(٦) مادة ٣٠ عاملين .

والعامل الذى يعاد تعيينه . دون فاصل زمنى ، أو بفاصل زمنى (٧) .

٩٥ - تطبيق : العلاوة التشجيعية للعاملين فى القطاع العام : أجاز الرئيس مجلس إدارة الشركة تقرير « علاوة تشجيعية » للعامل . تساوى علاوته الدورية . ولو كان قد وصل إلى « نهاية الأجر المقرر لوظيفته » (١) ، فى حالتين :

- الأولى ، إما أن يكون « قد حقق إقتصاداً فى النفقات . أو رفعاً لمستوى الأداء ، أو زيادة فى الإنتاج » . وإما « أن تكون كفايته قد حددت بحسبة ممتاز عن العاملين الآخرين » (٢) .

وقد قيد إعطاء هذه العلاوة . من ناحية . بالنسبة للعامل . فلا يجوز أن تعطى له « أكثر من مرة كل سنتين » (٣) ، ومن ناحية أخرى ، بالنسبة للعملة . فلا يجوز أن تعطى . فى سنة واحدة ، لأكثر من « عشر » العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة « (٤) .

- الثانية ، إذا حصل العامل ، فى أثناء خدمته ، إما على « مؤهل أعلى يتفق مع طبيعة عمله بالشركة مع قيامه بواجبات وظيفته » ، وإما على « درجة علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى » (٥) . وهى درجة « الليسانس » ، أو « البكالوريوس » ، ولو لم تكن على صلة بعمله فى الشركة (٥) . وأحيل ، على رئيس مجلس الوزراء ، ليضع ، فى قرار منه ، قواعد وإجراءات إعطاء هذه العلاوة (٥) .

(٧) أنظر المادة ٢/٣٨ و ٣ و ٤ عاملين . « ويصدر بمنح العلاوة قرار من رئيس مجلس الإدارة (مادة ٥/٣٨ عاملين) .

فقرة ٩٥ :

(١) مادة ١/٥٠ عاملين .

(٢) مادة ١/٥٠ - (١) عاملين .

(٣) مادة ١/٥٠ - (٢) عاملين .

(٤) مادة ١/٥٠ - (٢) عاملين . وأضيف ما يعتبر بدوية : « لا يمنح هذه العلاوة من

استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها » (مادة ٢/٥٠ عاملين)

(٥) مادة ٣/٥٩ عاملين .

وهكذا قيد ، إعطاء العلاوة التشجيعية للحصول على « المؤهل الأعلى » مما كان لدى العامل وقت إستخدامه ، بقيدين . - لم يقيد بهما ، على خلاف ما ينبغي . نيل « الدرجة العلمية العليا » - هـ : (١) أن يتفق « المؤهل الأعلى » . الذي يحصل عليه العامل . مع طبيعة عمله في الشركة ، ليكون ذا فائدة لها في أدائه له ، (٢) أن يحصل عليه العامل « مع قيامه بأعباء وظيفته » . فلا يجوز إعطاء العلاوة للعامل إذا كان المؤهل الأعلى ، الذي ناله « مع قيامه بأعباء وظيفته » ، لا يتفق مع طبيعة عمله بالشركة ، أو إذا كان لم يحصل عليه « مع قيامه بأعباء وظيفته » ، بل أوفد في بعثة ، أو حصل على منحة ، أو أجازة : ولو بغير أجر . للحصول عليه . ولو كان يتفق مع طبيعة عمله بالشركة .

٩٦ - المكافأة : (١) هي مبلغ ، تقضى في العادة ، بضاف إلى

لمادة ٩٦

(١) Prime . يخلط الفقه الفرنسي ، جرياً وراء الشائع في اللغة الدارجة ، بين البذل Indemnité ، والمنحة Gratification ، والمكافأة Prime . ليطبق كل البذل ، بمعناه الثاني (راجع سابقاً ، فقرة ٨٨) لفظ المكافأة (أنظر ، مثلاً ، ديفيليه ، مقال المشار إليه ، فقرة ٧) . بل ويطلق ، أحياناً ، على البذل ، بمعناه الأول (راجع سابقاً ، فقرة ٨٨) لفظ المكافأة أيضاً (أنظر ، مثلاً ، ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٥٤) . وكثيراً ما يطلق على المنحة (راجع سابقاً ، فقرة ٩١) لفظ المكافأة ، فيذكر ، مثلاً ، مكافأة نهاية السنة Prime de fin d'année (أنظر ، مثلاً ، بران وجالان ، فقرة ٢-١٨/١) . وجاء القضاء الفرنسي في هذا الخلط (أنظر مثلاً نقض فرنسي ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، ص ١٤٥ ؛ ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، مجلة القانون الاجتماعي . سنة ١٩٥٣ ، ص ٣٥٢ ؛ ٣٦ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١-٣٨٨) . ورغم أن البعض ، في الفقه - قد نبه إليه (ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٨٨) . وأدى هذا الخلط بالأستاذين بران وجالان إلى تقسيم المكافآت إلى ثلاثة أنواع : الأول ما يقصد به مجازاة العامل . والتعبير عن رضاه صاحب العمل ، كمكافأة نهاية العام ، أو ما يسمى له لمناسبة سيدة كالزواج أو ولادة طفل . والثاني ما يقصد به تمويض العامل عما أنفق في سبيل العمل كمكافأة الانتفال أو الغذاء . والثالث ما يدفع للعامل لتحقيقه نتيجة معينة يريد بها صاحب العمل تتعلق بالانتاج أو بالمواظبة على العمل ، أو لقاء قدره معينة لدى العامل ، (قريب ج . ليون - كان - الأجور ، فقرة ١٥٤) . والحقيقة أن النوع الأول يدخل في المنح ، والثالث

أجر العامل مقابل صفات . أو قدرات : تميزه . كدرايته الفنية (١٢) ، أو معرفته بلغات أجنبية (١٣) . أو يعطى له شحازاته على إخلاصه للمشروع وإستقراره فيه (١٤) ، أو لحته على المواظبة في عمله (١٥) . أو على زيادة الإنتاج وفقاً لمعايير محددة (١٦) .

وقد تكون المكافأة مبلغاً يدفع للعامل إذا حقق في تنفيذ العمل نتيجة معينة يكون لمصاحب العمل فيها مصلحة (١٧) ، كإنقاص نفقات الإنتاج ، أو تجنب الحسائر ، أو إنتظام سير العمل (١٨) . وقد أفادت مشروعات السكك الحديدية : في فرنسا ، من هذا النظام ، وقررت مكافآت لإقتصاد الوقود ، أو لضبط المواعيد . أو لسرعة الوصول (١٩) . وقرر غيرها ، من شركات النقل : مكافآت لتجنب حوادث الطريق ، أو للمحافظة على السيارات (٢٠) . كما ظهرت ، في المشروعات الأخرى . مكافآت لحدوة الإنتاج (٢١) ، أو لسرعته (٢٢) . ويعاب ، على هذا النظام . أنه يركز إنتباه العامل ويقلته على النتيجة المبتغاة . ويحصر جهده في الوصول إليها (٢٣) .

وتعتبر المكافأة أجراً إضافياً ، أو ملحفاً للأجر بتعبير آخر (٢٤) . ولا تختلف

في البلد ، ولا يعتبر مكافآت ، بالمعنى الصحيح سوى النوع الثالث كما اضرف الأستاذان حين نداء بالمكافآت بالمعنى الحقيقي . Les primes proprement dites .

(٢) Prime de technicité

(٣) Prime de connaissance des langues

(٤) Prime d'ancienneté ، وقد تخطط ، حالكه ، بالملارة .

(٥) Prime d'assiduité

(٦) Prime de rendement أو Prime de productivité

(٧) لولير ، المرجع السابق ، ص ٧٦ وما بعدها .

(٨) لولير ، المرجع السابق ، ص ٧٨ .

(٩) ديريش ، المرجع السابق ، ص ٤٧ .

(١٠) ديروير ، المرجع السابق ، ص ٤٩ .

(١١) ديران وليمو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٤ ؛ انظر ، في ذلك كله ، سالي .

المرجع السابق ، فقرة ٨٢٨ ، والأحكام المشار إليها ص ٩٧٥ ، هواس ١ إل ٩ .

(١٢) - لولير ، المرجع السابق ، ص ٧٧ .

(١٣) بودان ، جزء ١٢٠ ، فقرة ٩٩ ؛ بودوي - لا كانتري وقال ، جزء ٢٠ ،

فقرة ٢٥٣ ؛ ديران وليمو ، المرجع السابق ؛ كاميرلك ، وج . ليون - كان ،

عنه في طبيعته . أو في نظامه القانوني (١٤) ، لأنها تكون إما مقابل إرتفاع قدرة العامل ، وإما مقابل زيادة جهد منه . كما تستمد تكيف الأجر من النص عليها ، صراحة ، في العقد القردى أو الاتفاق الجماعى . أو الرضى عليها ، ضمناً ، في أثناء سريانه (١٥) ، بحريان العادة بها ، في المشروع ، بعد إبرامه . وعلى ذلك ، تدخل المكافآت في مقابل أجر الأجازة السنوية (١٦) ، إلا إذا كانت المكافأة سنوية (١٧) . وفي التعويض عن مهلة

فقرة ٢٢٣ ؛ أوليه ، ص ١٩٩ ؛ جروتل ، فقرة ١٩٢ ، بران وجالان ، فقرة ١٨-٢ ، ص ٢١٧-٢١٨ ؛ ج. ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٥٥ .
(١٤) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ دهرى ، المرجع السابق ، ص ٤٨ .
(١٥) ساليه ، المرجع السابق .

(١٦) بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ١٣٢ ؛ ج. ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٣٢ ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ - ٢ / أ . وقد أثير شك في خصوص البديل ، الذى يعطى مقابل ظروف العمل الشاقة ، الخطرة ، أو السيئة . ومصدر قرار لوزير العمل ، في فرنسا ، باعراجه من مقابل الأجازة السنوية . على تقدير أنها مقابل ظروف خاصة تحيط بالعمل ، ولا يتحملها العامل في فترة أجازته ، وأخذت محكمة استئناف باريس بهذا الرأى ، وقضت بأن المكافآت التى تعتبر عوضاً عن ظروف عمل غير ملائمة ، كأعمال القدرة ، أو غير الصحية ، أو الخطرة ، يجب استبعادها من حساب مقابل الأجازة السنوية (إستئناف باريس ٢٨ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، القهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٨ ، ص ٩٨) . ولكن الفقه الفرنسى يرى ، على خلاف هذا الرأى ، وجوب إدخالها في حسابه ، مادامت تعتبر عنصراً في الأجر (ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق) .

(١٧) نقض لفرنسى ٧-برابر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٩٤ ؛ « ولا أى الأمر إل دفعها ، جزئياً ، مرة ثانية ، وحقق لعمال إثراء بلا سبب » ؛ ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ٣٠ (كانت المكافأة نصف سنوية) ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥ - ٢ - ١٤٣٧٩ (مكافأة عن الأرباح Bonus sur les bénéfices) ؛ ٦ يونيو سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٧٢٢ (مكافأة سنوية عن النتيجة Prime annuelle de résultat) ؛ ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ٣٠ (مكافأة عن المواظبة ومن النتيجة Prime d'assiduité et de rendement) ؛ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، القهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١٣ ، ص ١١٠ (مكافأة عن الإنتاج Prime d'intéressement) -

الإختطار (١١٨) . وفي حساب زيادة الأجر لساعات العمل الاستثنائية (١١٩) .
وتحديد اشتراكات الضمان الإجتماعي في فرنسا (١٢٠) ، ويتمين مراعاتها في تطبيق
الحل الأدنى للأجور (١٢١) ، وإن كنا نرى إستبعاد المكافآت التي تعطى مقابل
ظروف العمل السيئة من حسابه ، لأن الأجر الأدنى يقدر لأداء العمل في ظروف
عادية ، وإن كان ما يعطى - مقابل هذه الظروف يعتبر بدلا - ، لامكافأة (١٢٢) .
وقد تكون المكافأة جماعية (١٢٣) ، تنقرر لمجموع العملة في المشروع ،
لا لكل عامل بمفرده ، تتحدد طبقا لمؤشر معين لنشاط المشروع ، ككرم
أعماله ، أو حصيلة إنتاجه ، فلا يكون لصفته الجماعية أدنى تأثير على تكيفها .
وتعتبر أجرا ، وتسرى عليها كل أحكامه (١٢٤) .

على أن المكافأة ، إذا كانت لها « صفة تقديرية وإحتمالية » (٢٥) ، ومن
ثم ذات طبيعة إستثنائية ، كأن كانت معلقة على إمتنان صاحب العمل ، أو
موافقة الجمعية العمومية للشركة ، « في نهاية كل سنة مالية » (٢٦) ، فلها

« قرب نفس فرنسي ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٧٥ (جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ٣٠ م) الذي
أجاز إدخال النسبة في رقم الأعمال في مقابل الأجازة السنوية بعد أن بان أن هذه النسبة
ليست سنوية) .

(١٨) بران وجالان ، المرجع السابق ، ديران فيشر ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ ج .
ليون - كان ، الأجور ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٥ - ج .

(١٩) ج - ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٥ - د ، ديپون Dijon
المدلية ٣ يونيو سنة ١٩٥٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٥٣ - ٢ - ٨٥ .

(٢٠) نفس فرنسي ١١ يوليو سنة ١٩٥٦ - دالوز ١٩٥٧ ، قضاء ، ص ٤٦١ .
وتعليق برينيه BRUNET ، ٢٦ يونيو سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٥٥ .
وتعليق بروفون BOUCHON .

(٢١) نفس فرنسي ٤ يناير سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٨ ، ص
٢١٢ ، يونيو سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٧٤ (أدخل مكافأة الإنتاج في
حساب الأجر الأدنى طالما كانت محققة وغير متغيرة) ، ٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، جازيت
دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٤٥ ، ص ٧٦٥ .
(٢٢) راجع سابقا ، فقرة ٨٨ .

• Prime collective (٢٢)

(٢٤) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٥٧ :

• Un caractère discrétionnaire et aléatoire (٢٥)

(٢٦) نفس فرنسي ١٢ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٦ ، مختصر ، ص ٥٠ .

لا تعتبر إلزاماً في ذمة صاحب العمل ، بل مجرد تبرع منه (٢٦) ، وينتفى عنها تكليف الأجر ، فلا تلخل في حسابه .

٩٧ - تطبيق : المكافأة التشجيعية للعملة في المناجم والمهاجر ، وفي القطاع العام : أجاز مجلس الإدارة ، في القطاع العام ، تقرير مكافآت تشجيعية للعامل « الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو إقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير النفقات » (١) . كما أجاز له أن يضع « نظاماً للحوافز المادية والأدبية على إختلاف أنواعها » . بما يكفل زيادة الإنتاج وجودته ، على أساس وضع « معدلات قياسية للأداء والإنتاج » ، ليعطى العامل المكافأة ، المادية أو الأدبية ، التي نعتت بالحوافز ، إذا إرتقى أداؤه ، أو زاد إنتاجه ، كما أو كيفاً ، عن المتوسط الذي وضع له (٢) .

وأجاز لرئيس المشروع ، في المناجم والمهاجر ، بنصوص مماثلة مع إختلاف طفيف في الصياغة ، تقرير تلك المكافآت التشجيعية (٣) ، أو وضع هذا النظام للحوافز (٤) . على أن أهمية هذه النصوص محصورة في مشروعات

سواء نظر كذلك ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٩٤ (كانت مكافأة فصلية من الإنتاج *Prime trimestrielle de productivité* تدفع بانتظام ، ولكن قدرها كانت متغيراً ، ونقص الحكم الذي ألزم صاحب العمل بدفعها دون أن يبين بأى قدر ، وطبقاً لأية طريقة حساب ، أصبحت هذه المنحة ملزمة له .

فقرة ٩٧ :

(١) مادة ١/٤٩ عاملين . وأجاز ، في الفقرة الثانية منها « لرئيس الجمعية العمومية الشركة منح مكافأة تشجيعية لرئيس ولأعضاء مجلس الإدارة ولمن يرى من العاملين في ضوء ما تحقق من أهداف » . وإذا كان تقرير هذه المكافأة مجازاة على تحقيق أهداف الشركة على نحو مرض ، فإن المقصود بالعاملين في النص هم كبار المستثمرين الذين لهم دور واضح في تحقيق تلك الأهداف .

(٣) مادة ١٣ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه . . .

(٤) مادة ١/١٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه . ونص ، في المادة ١٤ منه ، على أن « منح العامل بالمشاة الحوافز والبدلات المقررة له طبقاً لأحكام هذا القانون دون إقتيد بأى حد أقصى » .

المناجم والمهاجر التي تملكها الدولة . أو وحداتها المحلية ، أو هيئاتها العامة ، لأن في نظام العاملين بالقطاع العام . كما قدمنا ، نصوص مماثلة ، ولأن الرئيس المشروع : في القطاع الخاص . أن يقرر مكافآت تشجيعية ، أو يضع نظاماً للحوافز ، دون حاجة إلى نص يجزه له .

٩٨ - الإشتراك في الأرباح : الإشتراك في الأرباح ، كما قدمنا (١) ، قد يكون نظاماً إئتافياً ، يقصد به جعل العامل معنياً بنجاح المشروع ولإزدهاره عن طريق إعطائه جزءاً مما يحققه من كسب (٢) ، ويتقرر بإتفاق بين صاحب العمل وكل عماله ، أو فريق منهم . يلتزم فيه بأن يدفع لهم ، فوق أجورهم ، نسبة معينة منه (٣) . وقد يكون نظاماً قانونياً يهدف . فوق ذلك ، إلى تحقيق العدل في العلاقات الإجتماعية ، وتوفير التعاون المثمر بين العمل ورأس المال (٤) . ويختلف الإشتراك في الأرباح ، في صورته ، عن المكافآت على الإنتاج (٥) . وعن النسب المثوية في رقم الأعمال (٦) ، اللتين تستحقان ، ولو أسفر إستغلال المشروع عن خسارة (٧) .

وقديماً ، حاول البعض ، في المشاركة الإئتافية ، أن يجعل العقد شركة ،

فقرة ٩٨ :

(١) راجع سابقاً ، فقرات ٦٥٠ وما بعدها .

(٢) يودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٠٠ .

(٣) ميس ، الرسالة المشار إليها ، ص ٨١ ؛ وأنظر أيضاً لولير ، المربع السابق ، ص ٦١ . أما إذا لم يلتزم صاحب العمل ، في العقد الفردي أو في الاتفاق الجماعي أو في لائحة العمل ، فلا تمدد المشاركة في الأرباح أن تكون منحة (إستئناف باريس ٢ يوليو سنة ١٩١٩ . دالوز ١٩٢٠ - ٢ - ٨٢ ؛ محكمة شالون على الساون Châlons sur saône ٢٠ ديسمبر سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٢ - ٢ - ٣٧٧ ، وتعليق كليبتان CAPITANT) . ويكون إشتراك العمال في الربح مجرد تبرع ، كذلك ، إذا إستفظ صاحب العمل ، دائماً ، بسلطة مطلقة في تحديد من يستحقه منهم (السين Seine المذنية ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٠٤ ، دالوز ١٩٠٥ ، مختصر ، ص ٣٠٠) .

(٤) راجع سابقاً ، فقرات ٦٧ وما بعدها .

(٥) Primes à la production .

(٦) Chiffre d'affaires .

(٧) ديوران وغيره ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٥ .

وأراد آخرهون إعتبار الربح المدفوع هبة ، لا أجراً (٨) . وكلا القولين مرجوح . وأصبح مسلماً ، في الفقه (٩) ، وفي القضاء (١٠) ، أن المشاركة في الربح لا تجعل من العامل شريكاً ، — بل يظل واقعاً في تبعية صاحب العمل (١١) . وبمناى عن خطر الخسارة (١٢) ، ولا يملك شيئاً في رأس المال (١٣) — ، وأن ما يستحقه ، بمقتضاها ، أجر ، لا تبرع (١٤) . فنصيب العامل في الربح أجر إضافي (١٥) ، له صفة احتمالية (١٦) ، لا أثر لها في تطبيق أحكام الأجور عليه (١٧) . قد اعترف الشارع ، ضمناً ، بهذا التكيف ، في المادة ٦٩١ من التقنين المدني ، التي وضعت ، كما سنرى ، حماية معقولة لحق العامل في الربح ، الذي يتقرر ، في العقد ، له . أما المشاركة

(٨) أنظر ، في هذين الرأيين ، مايس ، المرجع السابق ، ص ٨٠ وما بعدها ؛ لولير - المرجع السابق ، ص ٦١ وما بعدها .

(٩) بران وجالان ، فقرة ٢-٨٣ ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٤٥ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٥ ؛ لولير ، المرجع السابق ، ص ٦٤ وما بعدها ؛ مايس ، المرجع السابق ، ص ٧٨ وما بعدها ؛ جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٥٦ - ١٥٧ . حتى لو كانت هي كل ما يحصل عليه العامل من أجر (ج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ وقرب سائيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٣٦ ؛ وفي عكس ذلك ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٩٠) . (١٠) نقض فرنس ، ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٦٨ ؛ ٨ يونيو سنة ١٩٥٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٥٣ - ٢ - ٧٨٨٠ .

(١١) قرب استئناف باريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٤ ، ص ٣٧٠ ج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(١٢) كاهيتان ، تعليق على شالون عل السالون ٢٠ ديسمبر سنة ١٩١١ المشار إليه ؛ ج ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرتا ١٤٥ - ١٤٦ ؛ پلانويل وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٥ ، ديليبييه ، المقال المشار إليه ، فقرة

(١٣) استئناف باريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ المشار إليه ؛ ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٣٥ . جازينيت-دي پاليه ١٩٣٦ - ١ - ٤١٣ (مستفاد ضمناً) .

(١٤) لولير ، المرجع السابق ، ص ٦١ وما بعدها . (١٥) بران وجالان ، فقرة ٢-١٦ ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٦ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٥ .

(١٦) پلانويل وريبير ، المرجع السابق

(١٧) بودوي - لاكانترى وفال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٨٩ وما بعدها ؛ بودان ، جزء

١٢ ، فقرة ١٠٠ ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق .

القانونية في الأرباح ، فلم يثر شك . في الفقه أو في القضاء . في إنعدام أثرها على تكليف العقد ، أو على العلاقات القانونية الناشئة عنه ، إذ في عقد العمل يجد العامل سند في الربح الذي يقرره القانون له .

ويترتب على ذلك ، من ناحية ، دخول حصة الربح في أجر العامل في كل مرة يتمن تحديد قدره (١٨) ، ومن ناحية أخرى ، خضوعها للنظام القانوني للأجور (١٩) ، وإن كان القضاء الفرنسي ، في أغلب أحكامه (٢٠) . ينكر عليها إمتياز الأجور (٢١) ، تأسيساً على فكرة التفسير الضيق لحقوق الإمتياز (٢٢) ، وهي حجة لم تقنع الفقه (٢٣) ، الذي يرى إخضاعها لكافة أحكام الأجور ، وعلى الخصوص للإمتياز المقرر لها (٢٤) ، وأخيراً ، أن يستحق العامل ، الذي يترك العمل ، بالاستقالة أو بالفصل من الخدمة . قبل نهاية السنة ، حصة في الربح بنسبة المدة التي قضاه فيها في العمل (٢٥) . وسلامة هذا الحكم واضحة إذا كانت المشاركة قانونية (٢٥) . إنما لاشك ، كذلك ، في صحته إذا كانت المشاركة إتفاقية . فما دامت الحصة في الربح جزءاً من أجر العامل ، فإنه يكسب الحق فيها بأداء العمل .

(١٨) قرب ج . ليون - كان ، المراجع السابق ، وأنظر ، في إدخاله في تحديد اشتراكات الضمان الإجتماعي ، نقض فرنسي ١٨ أكتوبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٦٣٦ ، وفي تحديد التمييز عن عدم مراعاة مهلة الإختطار ، نقض فرنسي ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٢٢٢ .

(١٩) ديران وليفو ، المراجع السابق ، فقرة ٣٦٥ - ١ .

(٢٠) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٢٧ ، دالوز سنة ١٩٢٧ - ١ - ١٦٤ ، ٢٥

نوفمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٢ - ١ - ١٣٠ .

(٢١) مادة ١١٤١ / (١) مدني .

(٢٢) أنظر مؤلفاته التأمينات الشخصية والمهنية ، العلمية الثالثة ، فقرة ٢٩٣ .

(٢٣) ديران وليفو جزء ٢ ، فقرة ٣٤٩ ، ج . ليون - كان ، فقرة ١٤٦ .

(٢٤) نقض فرنسي ١٤ مارس سنة ١٩٢٢ ، سيوري ١٩٢٢ - ١ - ٣١ .

(٢٥) وهذا ما اعترف به القضاء لعمال مصانع رينو Renault للسيارات ، الذين

تقرر لهم ، بتشريع خاص (أمر حال في ١٦ يناير سنة ١٩٤٥) نسبة معينة من الأرباح

(أنظر ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٤٦ ، والحكم المشار إليه ص ١٦٣ ،

هامش ٩) .

وبقصر أدائه ، ولا يمكن أن يكون عدم وجوده ، وقت توزيع الربح ، سبباً لحرمائه منه . بل لا يستطيع صاحب العمل أن يقصر الحق فيه على العملة الموجودين في الخدمة وقت توزيعه (٢٦) ، لأن حق العامل في الأجر ، كبقية حقوقه الناشئة عن عقد العمل ، يتعلق بالنظام العام (٢٧) . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية قد قضت بغير ذلك ، فلأنها استندت ، في قضائها ، إلى علم العمال بقرار صاحب العمل ، ومن ثم إلى قبولهم ، ضمناً ، له (٢٨) .

ولا تجيز المشاركة في الربح للعامل أن يتدخل في الإدارة (٢٩) ، ولا أن يراقب صاحب العمل في قيامه بها (٣٠) ، إذ لا تخلف عليه صفة الشريك ، كما قدمنا (٣١) ، ولا تخو عنصر التبعية في عقد العمل (٣٢) . ولا يستطيع ، تبعاً لهذا ، أن ينهى على صاحب العمل أخطائه ، ولو كانت جسيمة ، في تلك الإدارة (٣٣) . بل ليس للعامل أن يشترك في وضع الميزانية ، ولا أن يراقب صاحب العمل في وضعها (٣٤) ، فلأن وضعها لهذا الأخير وحده (٣٥) ، الذي ليس عليه أن يتحمل تدخل العامل فيه (٣٦) ، لأنه يستمد ، من سلطته في

(٢٦) أنظر ، في هذا المعنى ، ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٩ .

(٢٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٢ .

(٢٨) نقض فرنسي ١٩ ديسمبر سنة ١٩٦١ . مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٢ .

ص ٢٨٧ ، وملاحظات ج . سافاتييه J. SAVATIER .

(٢٩) بوردان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٠١ - ٣ : نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة

١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٩٨ ؛ استئناف باريس ٢٦ مارس سنة

١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٤ ، ص ٣٧٠ .

(٣٠) بلانويك مورير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٥ - ٤ ، ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ١٤٧ .

(٣١) أنظر ، كذلك ، لاحقاً ، فقرة ١٢٥ .

(٣٢) ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٥ ، واستئناف باريس ٢٩

مارس سنة ١٩٣٤ المشار إليه .

(٣٣) ديران وقتير ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٥ - ٤ .

(٣٤) لولير ، المرجع السابق ، ص ٦٨ - ٦٩ ؛ نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة

١٩٤٥ المشار إليه .

(٣٥) ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ١٤٧ .

(٣٦) نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ المشار إليه ؛ واستئناف باريس ٢٩ مارس

سنة ١٩٣٤ المشار إليه .

الإدارة ، حق وضع تفصيلات تنفيذ نظام المشاركة الإتفاقية (٣٧) . والعقد شريعة الطرفين في تحديد ما يقع فيه نصيب العامل (٣٨) . وتقوم عادات المهنة مقامه في تعيين ما يخص من حملة الربح قبل إقسامه (٣٩) . ولا تكون المشاركة ، عادة ، إلا في الربح الصافي (٤٠) ، بعد خصم المصروفات العمومية (٤١) ، وفوائد رأس المال (٤٢) ، وقيمة إستهلاكه (٤٣) ، ومكافأة لصاحب العمل لقاء إدارته (٤٤) ، والضرائب بجميع أنواعها (٤٥) . وتتفق هذه الحلول مع المبادئ العامة عندنا ، فإذا قصر الإتفاق عن إيضاح ما يقع عليه نصيب العملة في الربح ، تعين تفسيره وفقاً للنية المشتركة لطرفيه (٤٦) ، وإذا غمت هذه النية ، يجب تفسيره بما فيه مصلحة العملة . رغم أنهم الدائنون فيه (٤٧) إلا إذا إنتفت صفة الإدغان عن عقد العمل . كالذي يبرم مع صاحب العمل الصغير ، أو مع المستخدم الكبير ، حين يتعين تفسيره في مصلحة صاحب العمل ، لأنه المدين فيه (٤٨) .

(٣٧) نقض فرنسي ١٩ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه .

(٣٨) قرب نقض فرنسي ٣ يونيو سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٤ ، ص ٤٦٩ .

(٣٩) ديران وفيكتور ، المرجع السابق .

(٤٠) لولير ، المرجع السابق ، ص ٩٩ ج . ليون - كان - المرجع السابق .

(٤١) نقض فرنسي ٢٠ يونيو سنة ١٩٢١ ، سيرى ١٩٢٣ - ١ - ٢٧٣ ، تيمبل آمل

HAMEL

(٤٢) إستئناف إكس ٦ ديسمبر سنة ١٨٨٨ ، سيرى ١٨٨٩ - ٢ - ٢١٩ .

(٤٣) بودري - لاكانتري وقال ، جز ٢٠ ، فقرتا ٢٧٨٩ ، و ٢٧٩١ لولير ،

المرجع السابق ، ص ٦٩ .

(٤٤) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩١٤ المشار إليه .

(٤٥) نقض فرنسي ٢٠ يونيو سنة ١٩٢١ المشار إليه - ٤ - ٨ يناير و ٢٨ فبراير سنة

١٩٢٣ ، دالوز ١٩٢٣ - ١ - ٢٧ ، وأنظر ، في كل ذلك ، ديران وفيكتور ، المرجع

السابق ؛ بودري - لاكانتري وقال ، المرجع السابق ؛ ج . ليون - كان ، المرجع

السابق ؛ لولير ، المرجع السابق .

(٤٦) مادة ٧/١٥٠ مدني ؛ وأنظر تطبيقاً لذلك في نقض فرنسي ٢٣ يونيو سنة

١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٤٨ .

(٤٧) مادة ٢/١٥٩ مدني ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٤٨) مادة ١/١٥١ مدني .

على أن صاحب العمل لا يتمتع بسلطة مطلقة ، وإلا استطاع ، باستقطاعات جسيمة ، أن يضع حق العامل^(٤٩) ، كأن يبالغ في المصروفات العمومية ، أو أن يستأثر لنفسه بمرتب ضخم^(٥٠) ، أو أن يخصم جزءاً من الربح ، ولتأمين الفنى^(٥١) ، الذى يمثل إضافة إلى رأس المال^(٥٢) . لذلك ، لا يكون حتماً على العامل ، على رأى السائد فى فرنسا ، أن يسلم بتقديرات صاحب العمل ، وأن يركن إلى حسن نيته^(٥٣) . ومع ذلك ، ليس له أن ينازع فى ميزانية المشروع ، أو يناقش مفرداتها^(٥٤) ، إلا إذا قدم دلائل جديدة على غش صاحب العمل فى وضعها^(٥٥) ، حين يكون للمحكمة أن تأمر هذا الأخير بتقديم دفاتره^(٥٦) ، ليقوم القاضي ، أو خبير يعينه ، بالكشف عن البيانات الخاصة بالنزاع وحدها^(٥٧) ، على خلاف رأى مهجور ، إنفرد به قلة فى الفقه^(٥٨) . وبعض الأحكام^(٥٩) ، أجاب العامل إلى طلبه بالاطلاع على تلك الدفاتر^(٦٠) .

(٤٩) ديران وليتر ، المرجع السابق .

(٥٠) بودوى - لاكانترى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩١ .

(٥١) *Appvisionnement technique* .

(٥٢) نفس فرنسى ٢١ ديسمبر ١٩٥٤ ، دالوز ١٩٥٥ ، مختصر ، ص ٣٠ .

(٥٣) لولير ، المرجع السابق ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٤٧ - ب ؛

نفس فرنسى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ - ٢ - ٨٩٠ .

(٥٤) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١/١٠١ ؛ وانظر أيضاً استئناف باريس ١٥ مايو سنة ١٩٣١ المشار إليه .

(٥٥) ج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ ديران وليتر ، المرجع السابق ؛ استئناف باريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ المشار إليه ؛ ٣٥ يناير سنة ١٩٣٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٦ - ١ - ٣٢١ .

(٥٦) *Représentation* .

(٥٧) بلانيل وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٥ / ٤ ؛ بودوى - لاكانترى وقال ،

جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩٤ ؛ وقارن لولير ، المرجع السابق ، ص ٧٠ .

(٥٨) أوبرى ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧٢ ، ص ٣٩٥ ، والمرجع المشار إليها فى هامش ٢٢ و ٢٣ ؛ ليون - كان وريير ، المرجع السابق ، جزء ٢ ، فقرة ٥٩ .

(٥٩) أنظر مثلاً استئناف بورديو *Bordeaux* ٣٠ يناير سنة ١٨٧٢ ، سيرى ١٨٧٢ -

٢ - ٦٦ ؛ واستئناف رن *Rennes* ٢٩ يوليو سنة ١٨٧١ ، دالوز ١٨٧٢ - ٢ - ١٣٥ .

(٦٠) *Communication* . وأنظر ، فى رقابة القضاء ، فى هذه الحالة ، على ميزانية

وقد أخذ . عندنا ، في المادة ٦٩١ من التقنين المدني ، في شق صور المشاركة (٦١) ، بما يقرب من الحلول المتقدمة . وأوجب . على صاحب العمل ، « أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه » . كما ألزمه بأن يقدم المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان ، إما إلى العامل نفسه ، وإما إلى « شخص موثوق به » . يتفق الطرفان على تعيينه ، وإلا قام القاضي مقامهما في تعيينه ، « وأن يأذن له في ذلك بالاطلاع على دفاتره » . ولم يقصد الشارع . بهذا اللفظ الأخير ، كما يبين من الترجمة الفرنسية (٦٢) . « الإطلاع » بمعناه الفني . ولذلك : نرى أن لصاحب العمل أن يطلب قصر الإذن به على ما يتعلق بموضوع النزاع دون غيره (٦٣) . والمادة ٦٩١ ، كما يبدو من صيغتها ، تضع قواعد أمرة ، لا يجوز لصاحب العمل أن يتدخل منها . ولو نزل العامل عن الحقوق المقررة بمقتضاها له (٦٤) ، وهي . بعد ، كما يظهر في صدرها ، قاصرة على المشاركة الإلزامية . ومع ذلك ، تقضى بتطبيقها . على المشاركة القانونية ، قواعد القياس الأولى في تفسير النصوص .

المشروع ، عدا ما تقدم ، نفس فرنسي ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٣٨ . جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ٢ - ٨٩٠.

(٦١) جاء في المادة ٦٩١ / ١ من نطابق تطبيقها : « إذا نص العقد على أن يكون للعامل ، فوق الأجر المنفق عليه أو بدلا منه ، حق في جزء من أرباح رب العمل ، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد ، أو من مقدار الإنتاج ، أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما يشارك ذلك » . ومع ذلك لا نعتقد أن قواعد التفسير السليم تؤدي ، كما ورد في ظاهر النص . إلى قصر حكمها على سالة النص . في عقد العمل ، على المشاركة في الربح ، بل يطبق في كل مرة يكون للعامل حق فيه ، مهما كان مصدر هذا الحق ، سواء كان « لائحة العمل » أم المادة الثابتة في المشروع ، أو في المهنة .

(٦٢) جاء ، في الترجمة الفرنسية الرسمية للمادة ٦٩١ ، كلمة Consultation مقابلا لكلمة « اطلاع » الواردة في النص .

(٦٣) يؤكد هذا النظر أن المادة ٦٩١ مأخوذة ، كما يتضح من الأسماء التحضيرية (مجموعة الأعمال التحضيرية . جزء ٥ ، ص ١٥٣) من المادة ٤٥٢ من التقنين الهولندي ، والمادة ٣٣٠ من تقنين الالتزامات السويسري . وهي تشبه في صياغتها هذه المادة الأخيرة ، التي نصرت حق « الاطلاع » هذا على الحدود التي يدعو إليها الحاجة .

(٦٤) قانون ديوان وفيديو ، المرسوم السابق .

٩٩ - العمالة : العمالة (١) ، أو العمولة في اللغة الدارجة التي وردت ، عندنا ، في القوانين الخديثة (٢) . هي أجر يدفع ، عادة ، في شكل نسبة مئوية من صفقات حصل عليها العامل . ويفرقون بين العمالة المباشرة ، التي تدفع للعامل لقاء ما أجراه من صفقات تجارية ، والعمالة غير المباشرة ، التي يستحقها العامل عن الطلبات التي ترد ، رأساً ، إلى صاحب العمل ، من منطقة العمل المخصصة للعامل ، على تقدير رجوعها إلى سعيه ونشاطه (٣) . والأصل أن العامل لا يستحق عماله إلا على ما يبرمه ، شخصياً ، لمصلحة صاحب العمل ، أي أن حقه مقصور على النوع المباشر منها إلا إذا اتفق ، في العقد ، أو جرت العادات التجارية ، على خلافه (٤) ، وإن كان البعض في الفقه (٥) لإستناداً إلى بعض الأحكام (٦) ، يرى ، على النقيض ، أن العامل يستحق العمالة على الصفقات ، التي ترد ، مباشرة ، إلى صاحب العمل ، من عملاء في منطقة عمله ، دون تدخله : ويحيط حق العامل ، تبعاً لهذا ، بالعمالة غير المباشرة ، ما لم يتفق : أو تجرى عادات المهنة ، على إخمساره عنها . والعبرة ، في رأينا ، بالنية المشتركة للعاقدين ، وعادات المهنة إذا نمت هذه النية (٧) . ونحصر عمكة النقض الفرنسية ، في أسباب الأحكام ، على الإشارة إلى البند

فقرة ٩٩ :

(١) Commission .

(٢) مادة ٣/١ (٣) عمل ؛ ومادة ٤٧ عاملين

(٣) جيون GUYON ، الوضع القانوني للظنين والجوايين التجاريين ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٨ ، فقرة ٧٨ ، ص ١٣٦ - ١٣٧ .

(٤) ديوان وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٧ : جيون ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ ، تومسان - سانتوني THOUMSIN-SAINTENOY وشيلر SCHULER . عقد الاستخدام ، فقرتا ١٧٨ - ١٧٩ .

(٥) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٧٥ (في الآخر) .

(٦) أنظر الأحكام المشار إليها في ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، ص ٨٠ ، هامش ٣ ؛ وكذلك استئناف ديس Batis ٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٥ - ٢ - ١٨١٧٢

M. RAYNAL ، ويثال م .

(٧) مادة ٢/١٥٠ مدني .

العقدي (٨) : أو العادة (٩) . الذى يقرر العمالة غير المباشرة . ولا يجوز لصاحب العمل ، إذا تعهد فى العقد بدفع العمالة ، المباشرة وغير المباشرة . أن يقصره ، بإرادته المنفردة . على المباشرة منها وحدها (١٠) ، لأن ، فى هذا ، تعديلاً للعقد لا يجوز إلا بإتفاق الطرفين (١١) .

وقد تضاف العمالة إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل ، وتعتبر ملحقة به (١٢) . قد لا يتناول العامل أجراً سواها ، فتكون هى الأجر الوحيد له (١٣) . على أن بعض المحاكم الفرنسية قد رأى ، قديماً ، فى نظام العمالة ، إحدى خصائص الوكالة ، ونفت عن العقد الذى يحتوئها تكليف عقد العمل (١٤) ، كما تردد غيرها فى تطبيق أحكام الأجور عليها (١٥) . ولكن محكمة النقض الفرنسية هناك قضت بالرأى الصحيح ، الذى أجمع عليه الفقه (١٦) ، واعتبرت العمالة أجراً ، أو جزءاً من الأجر (١٧) ، كما قرره ، الشارع ، عندهم ، فى

(٨) أنظر مثلاً نقض فرنسى ١٧ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، للفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٠ ، ص ١٤٨ ، ١٦ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، المسبوعة السابقة ، رقم ٢٤١ ، ص ١٤٨ - ١٤٩ ، ٤ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢٢١ ، ص ١١٨ .

(٩) نقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٣٩ .

(١٠) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٥٩٣ .

(١١) مادة ١٤٧/١ مدنى

(١٢) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٥٣ .

(١٣) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، يودى

- لا كافترى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩٩ .

(١٤) أنظر مثلاً سانت اتين *Saint Etienne* التجارية ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت

دى پاليه ١٩٣٠ - ١ - ٢٧ ؛ *Troyes* التجارية ٦ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، جازيت

دى پاليه ١٩٣٠ - ٢ - ٥٢٥ .

(١٥) إسطنبول باريس ٢١ يونيو سنة ١٨٨٧ ، سبرى ١٨٨٨ - ٢ - ١٨٨ ، ١٧ و

نوفمبر سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٤ - ٢ - ١ .

(١٦) أوبرى ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧٢ ، ص ٣٩٤ ؛ يودى - لا كافترى وقال ،

المرجع السابق ، ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ ج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(١٧) نقض فرنسى ١٤ مارس سنة ١٩٢٢ ، سبرى ١٩٢٣ - ١ - ٣١ ، ٢٧ ديسمبر

سنة ١٩٢٣ ، ١٧ ديسمبر ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٦ - ١ - ١١٥ .

نصوص القانون (١٨) . وقد أريد . عندنا ، إزالة كل لبس في هذا التكييف . وإعتبرت « العمالة التي تعطى للطوافين والمنتولين الجوايين ، والمثلين التجاريين » (١٩) جزءاً من الأجر ، لا ينفصل عنه . ويلحق بالعمالة ، وأخلص حكمها ، « النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية على مايبعونه » (٢٠) ، أو : وفقاً للاصطلاح الفنى . « النسب المئوية على رقم الأعمال » (٢١) ، التي لها ذات الطبيعة ، سواء تقرر فردية لكل عامل ، أم جماعية لمجموع العمال ، قسمة بينهم ، بنسبة أجورهم (٢٢) . وهى ، في الحالتين ، كالعمالة ، تختلف

(١٨) أنظر مثلاً قانون ١٧ يونيو سنة ١٩١٩ ، الذى عدل المادة ٤٤٩ من تقنين التجارة الفرنسى ، وقانون ٢٣ أبريل سنة ١٩٢٤ ، الذى عدل المادة ٤٤ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى السابق .

(١٩) مادة ١/١٨٣ مدنى ، ومادة ١/٣) عمل . على أن العمالة ، التي تعطى لهذه الطوائف ، تتضمن المصروفات المهنية ، وأظهرها نفقات الانتقال ، ما لم يتفق على غير ذلك (ج . قرب ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٧٥) . ومع ذلك ، رفض القضاء الفرنسى استئصال هذه النفقات من مجموع العمالة عند حساب الأجر ، الذى يستحق خلال الأجازة السنوية (نقض فرنسى ١٢ مارس سنة ١٩٤٢ ، دالوز التحليل ١٩٤٢ ، مختصر ، ص ٨) ، وكان قضاء هذا هدفاً لنقد الفقه الفرنسى ، لأن هذه النفقات ليست مقابل العمل الذى يؤديه العامل ، ولا يمكن ، من ثم ، أن تعتبر ملحقة لأجره (ديران ولينو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ - ١) . ولذلك عدلت محكمة النقض الفرنسية عن هذا القضاء ، وقررت وجوب خصم النفقات المهنية من مجموع العمالة (نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٤٤ ، دالوز التحليل ١٩٤٤ ، قضاء ، ص ٧٧ ؛ ٨ يناير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ١٩٥) ، وهو ذات الحل الذى أثبتته فى تقدير التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإغطار (نقض فرنسى ١٣ يوليو سنة ١٩٤٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٤ - ٢ - ١٢٤) .

ولما كان الوسطاء التجاريون ، وفقاً للمادة ١/٦٨٣ ثلاث طوائف : المنتولين الجوايين Voyageurs de commerces ، والمثلون التجاريون Représentants de Commerce ، والطوافون Placiers ، فقد جرى التعبير عنهم ، فى المذكرات الفرنسية بالحروف V. R. P. اعتماداً فى التعبير .

(٢٠) مادة ٢/٦٨٣ مدنى .

(٢١) Pourcentage sur le chiffre d'affaires .

(٢٢) نقض فرنسى ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ،

جزء أول ، رقم ٧٤ ، ص ١٣٣ .

عن المشاركة في الربح . في وجوبها ، كما أشرنا (٢٣) ، على صاحب العمل ، ولو لم يحقق مشروعه ربحاً (٢٤)

ويرتب على اعتبار العمالة ، أو النسبة المئوية على رقم الأعمال ، إذا قامت إلى جانب أجر ثابت ، جزءاً منه ، أو ملحقة به ، وجوب إدخالها في تقديره . ليتكون ، من مجموعهما ، الأجر الذي تحدد على أساسه بدائله (٢٥) . في فترة الأجازة السنوية ، أو مدة المرض ، أو التعويض عن مهلة الإخطار ، مثلاً : ومع ذلك ، رفضت محكمة النقض إدخال عمالة التوزيع ، التي تدفع لبعض العمال ، في حساب الأجور ، الواجبة لهم في فترة الأجازة السنوية أو المرضية ، تأسيساً على أنهم ، خلال هذه الأجازة أو تلك ، لا يباشرون التوزيع فعلاً (٢٦) . ولقد كانت محكمة النقض ، في هذا القضاء ، كما سنرى (٢٧) ، ضمنية قصور في فهم فكرة الأجر ، أو بالأحرى ، بديله ، الذي يستحقه العامل . خلال هذه الأجازات ، والأساس الذي يقوم عليه إعطاؤه له ، ويخالف ، لهذا ، ما يجمع عليه الفقه والقضاء في القانون الفرنسي . ويجب ، كذلك ، إضافة العمالة ، والنسبة المئوية على رقم الأعمال ، إلى الأجر الثابت . ليتكون ، من مجموعهما ، المبلغ الذي يخضع للنظام القانوني للأجور (٢٨) . والذي يجب مراعاته في تطبيق الحلد الأدنى للأجر (٢٩) .

وقد ترك الشارع لبنود العقد ، ثم لعادات المهنة ، تحديد سعر العمالة ، والقيمة التي تحتسب عليها ، والشروط الخاصة بدفعها ، ويقوم حق العامل في

(٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ٩٨ .

(٢٤) ديران وفيتور ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ .

(٢٥) يقصد بدائل الأجر ، كما سنرى ، المبالغ التي تدفع للعامل ، بنس في القانون أو بيند في العقد ، حيناً لا يُلَوى عملاً ، بدل الأجر الذي يستحقه لأدائه (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠١) .

(٢٦) نقض ١٤ أبريل سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ١٠٦ .

ص ٦٠٢ .

(٢٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٢ .

(٢٨) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها .

(٢٩) نقض فرنسي ٦ فبراير سنة ١٩٧٦ . جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ٩٥ .

(يعلق بالنسبة المئوية على رقم الأعمال) ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ١١٣ .

العمالة . وجب على صاحب العمل الوفاء بها له ، بإبرام الصيغة (٣٠) : متى أبرمت الصيغة . إستحققت عنها العمالة (٣١) . ولاتتم الصيغة إلا بقبول صاحب العمل للطلب الذى تلقاه بها من العامل (٣٢) . فلذا رفض ، طبقاً لعادات المهنة ، طلباً لعميل تبين له إعساره ، لم تستحق عنه أية عمالة (٣٣) . ولا يكون لعدم تنفيذ صاحب العمل للصيغة ، أو عدم دفع العميل ثمنها ، أثر على حق العامل فى العمالة عنها (٣٤) ، إلا إذا كان عدم تنفيذها يرجع إلى خطأ العامل ، فيفقد ، بداهة ، حقه فيها (٣٥) . ومع ذلك ، قد يتفق ، فى العقد ، ببند يطلق عليه « بعد الدفع » (٣٦) ، على أن العمالة لاتستحق للعامل إلا بعد تنفيذ الصيغة ودفع الثمن (٣٧) ، ويترتب عليه تعليق الوفاء بالعمالة على دفع ثمنها لصاحب العمل (٣٨) ، وإن كان البند لا يمنع وجوب العمالة إذا كان عدم

(٣٠) ج. ليون - كان ، الأيجور ، ٧٦ فقرة ٧٦ . وتحسب العمالة على الثمن العادى فلا تضاف إليه نفقات التبعة أو النقل ، ولا يخضع منه ما قد يستنزله صاحب العمل لمصلحة العميل ، إذ لا يستطيع صاحب العمل أن ينزل عن جزء من الثمن إضراراً بالعامل (ديران وفتيو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ - ٣٧٠) .

(٣١) «Affaire traitée commission due» . وهى قاعدة تقررها العادات التجارية فى فرنسا (ديران وفتيو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ - ٣٦٨) .

(٣٢) ج. ليون - كان ، المرجع السابق؛ ديران وفتيو ، المرجع السابق .
(٣٣) نقض فرنسى ٣٠ يناير سنة ١٩٥٩ ، مشار إليه فى ج. ليون - كان ، المرجع السابق ، ص ٨٠ ، هامش ٥ .

(٣٤) ج. ليون - كان ، المرجع السابق .
(٣٥) نقض فرنسى ١٧ مارس سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه فى ج. ليون - كان ، المرجع السابق ، ص ٨٠ ، هامش ٦ .

(٣٦) «Après encaissement» (أنظر ديران وفتيو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ - ٣٦٨) ، أو «Sauf encaissement» (ج. ليون - كان ، المرجع السابق) .
(٣٧) نقض فرنسى ٢٥ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٨ ؛ ٢ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٨ ؛ وقد يكون هذا الاتفاق ضمناً بمرئى المائدة ، فى المشروع ، عليه (نقض فرنسى ١٢ مارس سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ١٤٢) .

(٣٨) واعتبر القضاء الفرنسى هذا البند شرطاً وافقاً خلق عليه الإلزام بدفع العمالة (إستئناف باريس ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٦ ، ص ١٦٥) .

تنفيذ الصفقة يرجع إلى خطأ صاحب العمل (٢٩) . كاضطراب العمل في مشروعه (٤٠) ، أو عدم مطابقة السلعة للمعينة (٤١) . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذا ، بأن العمالة ، إذا كانت ، وفقاً لبنود العقد ، تحسب على المبالغ التي يقبضها صاحب العمل ، فإنه يتعين ، مع ذلك ، التمييز ، في أسباب عدم الوفاء ، بحسب ما إذا كانت تنسب إلى صاحب العمل ، أو ترجع إلى قوة قاهرة ، ولا يستطيع هذا الأخير أن يحتج بخطأ إرتكبه . بعد إبرام الصفقة ، ليمتنع عن دفع العمالة المستحقة للعامل ، الذي يظل أجنبياً عن تنفيذ الطلب الذي قدمه إليه ، وعليه أن يبلغ العامل ، في كل حالة ، عن الأسباب الحقيقية لعدم دفع الثمن ، والتي لا يعرفها سواه (٤٢) .

وقد نظم ، في المادة ٢/٦٧٦ من التقنين المدني ، أثر إنتهاء عقد العمل . لطائفة تقاضى . عادة على الأعمال موضوعه ، على ما يستحق لهم منها : « إذا إنتهت خدمات الممثل التجارى ، أو المندوب الجواب ، ولو كان بإنهاء المدة المعينة في عقد إستخدامه ، كان له الحق في أن يتقاضى . على سبيل الأجر - العمالة أو الخدم المتفق عليه أو الذى يقضى به العرف ، عن التوصيات التى لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى . أو المندوب الجواب . من خدمته . متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمين من سعى لدى العملاء أثناء خدمتهم . على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التى يقررها العرف بالنسبة إلى كل مهنة » . وتأثير القانون الفرنسى ، في هذه الفقرة ، واضح (٤٣) . وهى خاصة ، مثله ، كما أشرنا ،

(٢٩) نقض فرنسى ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس التابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٨٥ ، ص ٨٤٥ . وقرب نقض فرنسى ٨ يونيو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٤٨٤ ، ص ٨٤٩ ، وأنظر ، كذلك ، ج. ليون - كان ، المرجع السابق .

(٤٠) نقض فرنسى ٧ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ للفهرس التحليل . جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢٢٢ ، ص ١١٨ .
(٤١) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

(٤٢) نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، ص ٩١ - م ٩١ .

(٤٣) مادة ٢٩/٢ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى السابق ، (قانون ١٨ يوليو -

لطوائف معينة تجدد في العمالة بعض الأجر أو الأجر كله . وتأسس القواعد ، الواردة فيها ، على فكرة العدل . ذلك أن نشاط هذه الطائفة لا يؤدي ، عادة ، ثماره فور القيام به ، بل تمضي فترة بين الترويج للسلع ، والبحث عن العملاء ، ووصول الطلبات فعلاً . ولا يجوز ، عدلاً ، أن يترتب على إنهاء عقد العمل معهم فقد الأجور التي تستحق لهم عن أعمال أدوها قبل إنهائه (٤٤) . لذلك ، لا نرى ما يمنع تطبيق هذه القواعد ، بطريق القياس ، على الحالات الأخرى المماثلة ، ولو لم يكن العامل فيها من تلك الطائفة . ويؤخذ على النص عدم الدقة في صياغته . حين أحال إلى « العرف » ، ولم يقصد به سوى « العادة » (٤٥) . وتسرى . حال الاتفاق على العمالة ، أحكام المادة ٦٩١ من التقنين المدني . على الوجه الذي قدمناه (٤٦) ، وإن كان العامل ، في الحقيقة ، ليس في حاجة إلى الحماية الواردة بها إلا في العمالة غير المباشرة ، لأن إثبات العمالة عن الصفقات التي يبرمها بنفسه ، يكون ، بغیر الإستعانة بها ، يسيراً عليه .

١٠٠ - الوهبة : الوهبة (١) ، كما جاء في المادة ٦٨٤ من التقنين المدني (٢) ، أو « البشيش » كما يقال في اللغة الدارجة ، مبلغ من المال ، في العادة زهيد القيمة ، يحصل عليه العامل بمناسبة عمل يؤديه بمقتضى عقد العمل . من عملاء صاحب العمل الذين يكون معهم بمقتضى عمله على صلة مباشرة ، دون أن تقوم رابطة عقدية بينه وبينهم (٣) . فعناصر الوهبة ثلاثة : إنتضاء العلاقة

سنة ١٩٣٧) وتقابل المادة ل'. ٨/٧٥١ من تقنين العمل الفرنسي الجديد : أنظر مجموعة الأعمال التفسيرية للتقنين المدني ، جزء ٥ - ص ١١٤ . وتسمى العمالة في هذه الحالة : « Commisajon »
 . de retour sur échantillonnage

(٤٤) قرب ج . ليون - كان ، الأجود ، فقرة ٧٧

(٤٥) أنظر الترجمة الفرنسية الرسمية للمادة ٢/٦٧٦ مدني .

(٤٦) راجع سابقاً ، فقرة ٩٨ .

١٠٠٠

(١) Pourboire .

(٢) مادة ٣/١ (٦) مدني .

(٣) ثواران VORIN ، دراسة قانونية الوهبة ، المجلد الفصلية ، سنة ١٩٢٩ ، ص ٣٠٧ وما بعدها ، فقرة ٢ .

المقدية بين العامل والعميل - حدوث إتصال بينهما ، وأن يكون هذا الاتصال بمناسبة تنفيذ عقد العمل^(٤) ، وتكفي هذه العناصر لقيام الوهبة ، مهما كان الاسم الذي يطلق عليها اصطلاحاً في الحياة العملية ، كالمبلغ الذي يدفعه المستأجر ، في أول كل شهر ، إلى « بواب » المنزل ، في حين أن تخلف أحدها يمنع من قيامها . فلا يعتبر وهبة ما يدفعه المخدوم من منحاح إلى خادمه . ولا المريض من زيادة في الأجر إلى ممرضه ، ولا العميل إلى العامل لقاء عمل خاص يؤديه له^(٥) . والأصل أن تدفع الوهبة إلى العامل ، بعد إنهاء العمل المنوط به ، برهاناً على رضا العميل وعلامة على إيمتثانه^(٦) ، ويتوقف دفعها ، وكذلك قدرها ، على مجرد رغبة العميل - ومحض مشيئته^(٧) . ثم شاهدت المجتمعات ، في الدول المختلفة ، إنتشار هذه العادة بين أفرادها في بعض الحالات ، كالمقاهي والمطاعم ، وفي بعض المهن كالحلاقين وسائقي سيارات الأجرة ، حتى أصبح عسراً على العملاء أن يمتنعوا عن أدائها ، ولا يجبروا أحد منهم ، في معظم الحالات ، على التخلص منها^(٨) . وقد عرف أصحاب الأعمال الاستفادة من هذه العادة ، فلاحظوا « الوهبات » التي يدفعها عمالهم حين تقدير أجور عمالهم ، وأنقصوا هذه الأجور بنسبة تلك الوهبات ،

(٤) رفردي REVERDY ، الوهبة ، طبيعتها القانونية ، تطورها ، والمشاكل الحالية التي تثيرها ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ؛ فوران ، المقال المشار إليه ، فقرات ٣-٦ ، وقانون مازوير MAZUYER ، الوهبة ، رسالة ، إكس AIX سنة ١٩٠٩ ، ص ٦٤ .

(٥) قارن فوران ، المقال المشار إليه ، فقرة ٦ . المفروض ، في هذه الحالة الأخيرة ، أن هذا العمل الخاص يخرج عن حدود العمل المنوط بالعامل تنفيذه . بمقتضى عقد العمل الذي يربطه برب العمل . ويعتبر ما يأخذه العامل ، في مثل هذه الحالات ، أجراً استعفه بمقتضى عقد حل آخر ، أو عقد مقابلة ، بين العميل والعامل - وقد يخرج العمل عن حدود عقد العمل ، ولكن العامل يقوم به بإذن صاحب العمل ، فهل يعتبر ما يقبضه من العميل ، في هذه الحالة ، وهبة أم أجراً . الراجح أنه يعتبر وهبة في كل مرة يكون هذا العمل في مصلحة رب العمل (راجع تفصيلات ذلك في رفردي ، المرجع المشار إليه ، ص ١٩ وما بعدها .

(٦) أنظر في الأسباب النفسية التي أدت إلى الوهبة كظاهرة اجتماعية ، فوران ، المقال المشار إليه ، فقرات ٧-٩ .

(٧) بائي BACH ، الوهبة - أجر ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٠ ؛ ديران وبيرو .

جزء ٢ ، فقرة ٣٦٩ ؛ كامبرلانك وج. ليون - كان ، فقرة ٢٣٠ .

(٨) بائي ، المرجع السابق ، ص ٦ .

لتكون الوهبة جزءاً من الأجر ، أو إمتنعوا عن دفع الأجور كلية ، إذا رأوا فيها يحصل عليه العامل منها أجراً مناسباً ، لتصبح الوهبة كل أجره . ويزيد هذا المسلك في إحراج العميل وإجباره على دفعها ، وفي إكراه العامل على الإلحاق ، على الأقل بمسلكه ، في طلبها (٩) ، حتى رأى فيها بعض الفقهاء ، على العميل ، التزاماً طبيعياً (١٠) ، ووجد فيها آخرون ، على عاتقه ، التزاماً مدنياً (١١) ، وإن كان الراجع ، في رأينا ، أن الوهبة ، بهذا التطور ، لم تفقد صفتها الأصلية ، ولا زالت ، في هذه المرحلة ، بالنسبة للعميل ، هبة يدوية (١٢) . على أن تكييف التصرف ، في مواجهة العميل ، لا أثر له في صفة الوهبة بالنسبة للعامل . فقد أجمع الفقه (١٣) ، في فرنسا ، والقضاء (١٤) ، على اعتبار الوهبة ، على حسب الأحوال ، أجر العامل أو جزءاً منه في المنشآت التي جرت العادات فيها بأن يقبض العامل وهبة من العميل ، والتي ، من ثم ، لا يدفع رب العمل له

(٩) باش ، المرجع السابق ، ص ٧ ، ١٥١ .

(١٠) بودان ، جزء ١٣ ، فقرة ١٠٣ ؛ باش ، المرجع السابق ، ص ٦ ، وقارن به PERREAU ، فن القضاء في القانون الخاص ، جزء ٢ ، ص ١٦١ - ١٦٢ ؛ والمجاملات والعادات غير الملزمة أمام القضاء ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩١٤ ، ص ٥١٢ ، حيث لم يفصح الكاتب عن تصده في اعتبارها التزاماً طبيعياً أم إلزاماً مدنياً .

(١١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٩ .

(١٢) أنظر في هذا الرأي حل وجه الخصوص فواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٥ ،

ص ٢٢ ، ودفردى ، المرجع السابق ، ص ٥٠ .

(١٣) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٨١٦ ؛ پلانيول وديبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٦ ؛

پلانيول وديبير وبولانجيه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٦٨ ؛ بودرى - لاكتنرى وقال ، جزء ٢ ،

فقرة ٢٠٥٩ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٩ ؛ وواست وديران ، فقرة ٢٨٩ ؛

كليتجان وكيش ، دوس ، ص ٣٨٣ ؛ والموجز ، فقرة ٤٠١ ؛ بيلك ، فقرة ٩٣٢ ؛ ساشيه ،

جزء ١ ، فقرة ٨٢٦ ؛ فوج وهاردون - دامارزيد ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٠ ؛ پرو ،

المرجع السابق ، ص ١٦٧ ؛ والمقال المشار إليه ، ص ٥١٦ ؛ ديريى ، المرجع السابق ، ص

ص ٢٦ وما بعدها ؛ دفردى ، المرجع السابق ، ص ٥٧ وما بعدها ؛ مازوير ، المرجع السابق ،

ص ٨٨ وما بعدها ؛ باش ، المرجع السابق ، ص ٩٩ وما بعدها .

(١٤) راجع الأحكام المشار إليها في بودرى - لاكتنرى وقال ، جزء ٢ ، ص ٢٢٧ ،

وفي ساشيه ، المرجع السابق ، ص ٦٧٤ هامش ٢ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسي ٢ يونيو سنة

١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ٤٠٨ ؛ و ١٥ مارس سنة ١٩٠٤ ، سيرى ١٩٠٥ -

فيها سوى أجر أقل من أجور العمال المساوين له . والذين ليسوا على اتصال بالعملاء (١٥) . وعلى هذا يبقى خارجاً عن الأجر - غير خاضع لنظامه القانوني ، الوهبة العرضية - أى تلك التى لم تجر بدفعها العادة ، ويكون مرجعها لطف العميل ورقه شعوره . والتى نظراً لذلك ، لا يمكن القول بأن العاقدين قد توخاها وقت عقد العمل . وأدخلها في إعتبارهما عند تقدير عنصر الأجر فيه (١٦) .

وقد استأنس الشارع ، في المادة ٦٨٤ من التتقين المدني ، بهذه الحلول ، مفرقاً ، في الفقرة الأولى ، بين ما جرى وبين ما لم تجر فيه العادة بدفع الوهبة ، وقرر الحكم الذى أجمع عليه ، في فرنسا ، الفقه والقضاء . مع إضافة قيد جديد : « لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا في الصناعات أو التجارة التى جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها » . قد تجاوزت عبارة الشارع قصده . كما تجاوزته في نصوص أخرى ، حين ذكر « العرف » وأراد به « العادة » ، كما أرادها في تلك النصوص (١٧) . على أن القيد الحديد في هذا النص ، - استنزام « قواعد تسمح بضبط الوهبة » - ، هو أكبر عيب فيه . إذ يجمع بين عدم الدقة في عبارته ، وعدم الوضوح في حكمته . فلا ندرى ، من ناحية ، ما الذى أرادته « بقواعد تسمح بضبط الوهبة » ؟ لانتقد أن المقصود بها تحديد قدرها على

(١٥) نقض فرنسي ٢ يوليو سنة ١٩٣٧ المشار إليه ؛ وراجع في تأثير اتفاق الطرفين على إنكار الوهبة في هذه الحالة ثوران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٥ ؛ ونقض فرنسي ٢١ ديسمبر سنة ١٩٠٩ ، سيري ١٩١١ - ١ - ٣٥٩ .

(١٦) أنظر المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ١٣ ؛ وعلى وجه الخصوص ديرفى ، المرجع السابق ، ص ٢٤ - ٢٦ ؛ سائيه ، المرجع السابق ؛ برو ، المرجع السابق ؛ والمقال المشار إليه ؛ وراجع أيضاً نقض فرنسي ٩ نوفمبر سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ - ١ - ٤٨٣ ؛ إستئناف مونبلييه Montpellier ٢٢ يونيو سنة ١٩١٢ ، سيري ١٩١٣ - ٢ - ٢٩٠ ؛ إستئناف ليموج Limoges ١٧ يناير سنة ١٩٠٤ وسانت إتيان Saint Etienne ١٣ المنية ١٣ مايو سنة ١٩٠١ ، دالوز ١٩٠٢ - ٢ - ٢٩٧ ؛ إستئناف باريس ١٢ يناير سنة ١٩٠١ ، سيري ١٩٠٢ - ٢ - ٦٨ .

(١٧) جاء في الترجمة الفرنسية بكلمة « usage » مقابل لفظ « العرف » ، والنصوص التى نفسها هي ، كما تقدم ، المادة ٦٨٢ ، والمادة ٢/٦٨٣ .

وجه دقيق ، وإلا لامتنع تطبيق النص ، وإستحال إلحاق الوهبة بالأجر ، لأن هذا التحديد لا يكون إلا على أساس نسبة مئوية ، تذكر في العقد لامتداد بمقتضى العادة ، من المبلغ الذى يدفعه العميل ، وهى حالة تخرج ، كما سرى ، من نطاق هذا النص ، أما إذا كان مراد الشارع منها إمكان تقديرها ، ولو على وجه التقريب ، لتعطل أعمال ذلك القيد ، وجاز إلحاق الوهبة ، فى كل الأحوال ، بالأجر إذا جرى العرف بدفعها (١٨) . ولاندرلك ، من ناحية أخرى ، أيا كان تفسيره ، الحكمة فيه ، والغاية التى توخاها الشارع منه ، لأن للعامل ، فى إلحاق الوهبة بالأجر ، فوائد محققة ، أشرنا إليها (١٩) . يقع عليه ، فى حرمانه منها ، ظلم شديد . فرب العمل لا يفوته . أبداً ، متى جرت بها العادة ، أن يلاحظها فى تقدير أجره . وعبئاً يقال بضرورة هذا القيد لإفادة العامل من إلحاقها بالأجر ، لأن عدم وجود « قواعد تسمح بضبطها » ، لاتقف حائلاً دون إمكان تقديرها (٢٠) ، بحيث يمكن تطبيق أحكام القانون (٢١) . ونؤيد ما نقول ، إن كان فى حاجة إلى تأييد ، بأن المحاكم الفرنسية أخلت ، فى بعض قضاياها ، بما يشبه القيد المذكور ، ورفضت إلحاق الوهبة بالأجر عندما يتعذر تقديرها على وجه ثابت ومنظم (٢٢) ، فتصدى لها الفقه ، لأن صعوبة التقدير ، من وجه ، ليست سبباً لإعفاء القاضى من القيام به ، ولأن عبء إثبات مقدار الوهبة ، من وجه آخر ، يقع على من يدعيه ، ولا ينبغى رفض الطلب لجرد صعوبة

(١٨) لأنه من الممكن ، فى هذه الأحوال ، تقدير الوهبة على وجه التقريب .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(٢٠) راجع ، فى طرق تقدير الوهبة ، روبرى ، المرجع السابق ، ص ٧٧ وما بعدها .

(٢١) والمهم أن يلاحظ أن عدم التحديد لا يُلحق إلا مقدار الوهبة ، لوجودها الذى يعتبر محققاً لجرىان العادة به ؛ قارن إستئناف جرينويل Grenoble ٨ أغسطس سنة ١٩٠١ ، سيرى ١٩٠١ - ٢ - ٢٠٩ .

(٢٢) أنظر مثلاً إستئناف دوى Douai ٢٥ يونيو سنة ١٩٠٠ ، سيرى ١٩٠١ - ٢ -

٢٠٩ ؛ وراجع أيضاً فى هذا المنأى الأحكام المشار إليها فى التعليق على الحكم المذكور ، ص

٢٩٧ ، عمود ١ ، سطور ٨ - ١١ .

إثباته (٢٣). كما رفضت محكمة النقض الفرنسية الأخذ به ، وقضت بأن صعوبة تقدير مبلغ الوهبة ليست سبباً لإبعادها عند تحديد ما يستحقه العامل من أجر في أثناء إجازته (٢٤) .

وجاء ، في الفقرة الثانية (٢٥) ، أن « تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر ، إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمى المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه » (٢٦) . يتناقض هذا النص ، إذا أخذ على ظاهره ، مع الفقرة الأولى التى ألحقت الوهبة بالأجر ، في كل الأحوال ، عند توافر القيدين الواردتين فيها ، دون حاجة إلى وجود ذلك « الصندوق المشترك » . ولا مناص من التوفيق بين الفقرتين ، على وجه ينفي التناقض بينهما ، وذلك بإعمال الفقرة الثانية عندما يمتنع تطبيق الفقرة الأولى ، لتخلف أحد القيدين الواردتين فيها : إذا لم تجر العادة بدفعها ، أو إذا لم تكن لها « قواعد تسمح بضبطها » . ففي هاتين الحالتين ، تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا جمعت في صندوق مشترك « ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه » . ولا ترى المحكمة في تعليق تكييف الوهبة على تولى رب العمل توزيعها « بنفسه أو تحت إشرافه » ، إذا كان في إستنزاف جمعها في « صندوق مشترك » ما يؤدي الغرض « من القواعد التى تسمح بضبطها » (٢٧) .

(٢٣) ديويش DUPUICH ، تعليق على إستئناف ليموج Limoges ١٧ مايو سنة ١٩٠١ ، دالوز ١٩٠٢ - ٢ - ٢٩٧ ؛ وقارن نقض فرنسى ٩ نوفمبر ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ - ١ - ٤٨٣ .
(٢٤) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٤٠٨ ، سيرى ١٩٣٧ - ١ - ٢٥٣ و ٢٧ أبريل سنة ١٩٢٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٥ - ٢ - ٢٠٤ .
(٢٥) من المادة ٦٨٤ .

(٢٦) يلاحظ أن الشارع لم يقدم كلمة « المستخدمين » معناها الفنى ، وإن استعمل في الترجمة الفرنسية لفظ *employés* لأن الأجراء الذين يتناولون وهبة من العملاء هم في الغالب من فئة العمال لا المستخدمين (راجع في هذه الطريقة سابقاً ، فقرة ٢١) .

(٢٧) الراجع أننا وجدنا صعوبة في فهم المراد بالفقرة الثانية حل وجه يقبها التناقض مع الفقرة الأولى ، فلم نجد إلا ما قلناه ، وإن كان يضاف من هذا التفسير أن الشارع استعمل في الفقرتين صيغة يتم إعتلاطها عن إعتلاط في تكييف الوهبة من حيث صلتها بالأجر . فبينما بدأ الفقرة الأولى

على أن تطور نظام الوهبة لم يقف عند هذه الصورة، بل كان ختام تطوره أن إشتراك أصحاب الأعمال، صراحة، على عملاتهم، دفع نسبة معينة من ثمن الخدمة، أو مقابل الخدمة، «وهبة للعمال» يدرجونها في قائمة الحساب ونظير الخدمة»، ويتركون، في بعض الأحوال، إلى العمال مهمة قبضها، ويتولون، في الكثير منها، تحصيلها لحساب عاملهم. وهكذا فقدت الوهبة في هذه الصورة، كل صفاتها التي ظهرت بها، وصارت، على وجه التأكيد، إلزاماً مدنياً بنشأ على عاتق العميل، من إشتراك لمصلحة العامل، أوجب عليه صاحب العمل (٢٨). وأصبحت، في العلاقة بين طرفي عقد العمل، بمثابة المشاركة في «رقم أعمال المنشأة» (٢٩). ولم يفت أصحاب الأعمال الإفادة من نظام الوهبة، في هذه الصورة، كما أفادوا منه في صورته السابقة، إما بالاستيلاء عليها نظير دفع أجر ثابت لأصحاب الحق فيها، أو

بمباراة «لا يلحق بالأجر...» بدأ الفقرة الثانية بمباراة «وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر...» كان هناك فارقاً في المعنى بين اعتبار الوهبة ملحقة للأجر، وإعتبارها جزءاً منه. وتزيد الترجمة الفرنسية للمادة هذا الاحتمال الأخير: بدأت الفقرة الأولى بمباراة «Les pourboires sont considérés comme salaire» وبدأت الفقرة الثانية بمباراة «Le pourboire est considéré comme faisant partis du salaire». ويتأكد هذا من الرجوع إلى الصيغة الفرنسية للمادة ٩٥٠ من المشروع التمهيدى (المقابلة للمادة ٦٨٤) رغم عدم إختلاف الصيغة العربية لها من الصيغة النهائية: بدأت الفقرة الأولى بمباراة «Les pourboires ne peuvent être prise en considération que...» والفقرة الثانية «Ils deviennent des éléments officiels du Salaire quand...» ذلك الفرق الذي لا زالت تحمل أثره النصوص النهائية للمادة.

وبمهما يكن من هذا الأمر فإن الفقرة الثانية للمادة ٦٨٤ تضيف حجة جديدة إلى ما قدمناه من نقد للفقرة الأولى: إذا كانت الوهبة تعتبر جزءاً من الأجر عندما تجمع «في صندوق مشترك» ولولم تكن لها قواعد تسمح بضغطها، كما ذكرنا، يجب أن يبنى لها هذا الوصف ولو احتفظ كل عامل بما يقبضه منها، فليس من المقبول عدلاً ولا عقلاً أن يتحدد تكييف الحق بطريقة الحصول عليه. (٢٨) التكييف الصحيح، في نظرنا، لمصدر الإلزام، في هذه الحالة، هو الإلزام لمصلحة الغير، يكون الإشتراك فيه هو رب العمل، والمتعهد هو العميل، والمنفعة هو العامل؛ أنظر في ذلك بودان، جزء ١٢، فقرة ١٠٣؛ وعلى وجه الخصوص فوردان، المقال المشار إليه، فقرة ١٥؛ ورثضى، المرجع السابق، ص ٥٤ - ٥٥.

(٢٩) «Participation au chiffre d'affaires de l'entreprise»؛ أنظر ثواران،

المقال المشار إليه، فقرة ١٨.

باستقطاع جزء منها . بحجج واهية . كقبايل إستهلاك الأدوات . وإما بتوزيعها على جميع العمال عندهم ، ولو لم يكونوا . بطبيعة عملهم . على إتصال بالعملاء (٣١) . ولم يستطع القضاء الفرنسى ، فى مثل هذه الحالات ، أن يوفر للعمال حماية كافية ، وحكم بمشروعية الاتفاق ، فى الحالة الأولى (٣١) . وبصحة فى الحالتين الثانية (٣٢) ، والثالثة (٣٣) ، رغم قضائه . كبداً عام ، بوجوب توزيعها على العمال الذين هم على إتصال بالعملاء (٣٤) . فتوالت احتجاجات نقابات العمال على سلب أعضائها . بهذه الطرق ، حقوقاً ثابتة لهم ، حتى همّ الشارع بإلغاء نظام الوهبة . لاسيما وقد قامت الضججات حوله ، وأفاض المصلحون فى تعداد مثالبه (٣٥) . ثم أكتفى أخيراً بتنظيمه (٣٦) : أوجب على رب العمل توزيع الوهبة بتمامها ، أيا كانت طريقة تحصيله أو استلامه لها ، على العمال الذين هم على إتصال بالعملاء . وإعتاد هؤلاء الأخبرون ، من قبل ، دفعها مباشرة إليهم (٣٧) . وحرم عليه أن يستأثر لنفسه بجزء من الوهبة فى

(٣٠) ديران وغيو ، جزء ٢ ، لفرة ٣٧٠ .

(٣١) نقض فرنسى ١٦ يناير سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠-١-٣٨٧ (سبدا
نمنا) ؛ مصالحات باريس ١١ سبتمبر سنة ١٩٠٨ دالوز ١٩٠٨-٥-٦٢ .

(٣٢) راجع الأحكام المشار إليها فى دوردى ، المرجع السابق ، ص ٨٩ ، هامش ٤ .

(٣٣) السين Seine المدنية ٣ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٦٢ ؛ كاركاسون Carcassonne المدنية ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٢-١-٥١٠ .

(٣٤) نقض فرنسى ٩ فبراير سنة ١٩٣١ ، جازيت دى پاليه ١٩٣١-١-٥٩٤ ؛ وأنظر أيضا إيهنال Epinal المدنية ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠-١-١٠٢ .
(٣٥) ديران وغيو ، المرجع السابق ؛ وعلى وجه الخصوص دوردى ، المرجع السابق ، ص ٩٧ وما بعدها ؛ باش ، المرجع السابق ، ص ١٣٩ وما بعدها ؛ مازوير ، المرجع السابق ، ص ١١٣ وما بعدها .

(٣٦) نقض فرنسى (جنائى) أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٦-١-١٠ .

١٦١ . ويقع ، من ثم ، الاتفاق على خلافه باطلا ، كما تعتبر المادة التى تجرى على خلافه ، بدفع جزء من الوهبة لعمال ليسوا على صلة بالسلاء ، غير مشروعة ، لا يمكن أن تلقى مرقاً (نقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، ص ٢٣٥) .

(٣٧) قانون ١٩ يوليو سنة ١٩٣٣ التى أدرجت نصوصه فى المواد ٤٢ س١ إلى ٤٢ س٢ من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم ، وبمده فى المادة لـ ١٤٧ و ١٤٧ من التقنين الجديد . واعتبر القضاء الفرنسى على صلة بالعملاء ، لم الحق وحدهم فى الوهبة ، فى الفنادق والمطاعم

شكل مدفوعات توجب على العامل وقت إستخدامه ، أو إستقطاعات تفرض عليه في أثناء العمل ، باسم مصاريف أو أى إسم آخر (٣٨) .

وقد أخذ ، في المشروع التمهيدى ، عندنا بجزء من هذا التنظيم : وإذا أنشأ رب العمل نظام الصندوق المشترك ، أو نظاماً آخر ، تصاف بمقتضاه ضمن حساب العملاء نسبة معينة من هذا الحساب نظير الخدمات المؤداة إليهم ، وجب عليه ألا يوزع المبالغ المتجمعة بهذه الصفة ، وكذلك المبالغ التى يدفعها العملاء باختيارهم لهذا الغرض ، إلا على العمال الذين يكون لهم

ـ والمقام وأمثالها ، عمال المصاعد (نقض فرنسى ١٠ يوليو سنة ١٩٣٤ ، مشار إليه في ج . ليون - كان ، الأجر ، ص ٢٤٢ ، هامش ٢) ، رؤساء الخدم *Les maîtres d'hôtels* (نقض فرنسى ١٩ مايو سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٠ ، ص ٣٧٠) ، وساعدهم (نقض فرنسى ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٠١٥ ، ص ٧٧٩) ، والمديرين المراقبين فى المراقص ، الذين يستقبلون العملاء (نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه في ج . ليون - كان ، الأجر ، المراجع السابق ، ص ٢٤٢ ، هامش ٤) . ولم يدخل ، على التقيص ، فى زميرتهم صال « التليفون » (السين *Seine* المدنية ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٣٤ ، مشار إليه في ج . ليون - كان . المراجع السابق ، ص ٢٤٢ ، هامش ٥) ، ولا الوسطاء بين الخدم والطباخين *Les écaillers* ، ولو قدموا الطعام حرصا للعملاء (نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٦) ، ولا الطباخين (نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٨ ، ص ٤١١٨ وإستئناف باريس ٢٤ يناير سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ - ٢ - ١٥٩٤٧) ، ولا المستخدمين الإداريين الذين لا اتصال لهم بالعملاء (نقض فرنسى ٢٥ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، رقم ١١٠ ، ص ١٠٩) ، ولا المحصلين *Cashiers* (السين *Seine* المدنية ٦ فبراير سنة ١٩٣٥ ، مشار إليه في ج . ليون - كان ، المراجع السابق ، ص ٢٤٢ ، هامش ٦) ، ولا مديرى الفنادق (نقض فرنسى ١٣ مايو سنة ١٩٣٦ ، مشار إليه في ج . ليون - كان ، المراجع السابق ، ص ٢٤٢ ، هامش ٧) ، ولا المديرين العاملين للمراقص (نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٦٠ المشار إليه) .

(٣٨) قانون ٢ أبريل سنة ١٩٣٧ الذى أدرج فى المادة ٥١ - من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم . وبهذا قضى المشرع الفرنسى على الاتفاقات التى بمقتضاها يدفع العامل مبلغاً من النقود إلى رب العمل عند استخدامه ، أو يلتزم بأن يدفع إليه كل شهر مبلغاً معيناً أو نسبة محددة مما يحصل عليه من رتبة . وقد كان الفقه والقضاء الفرنسيان ، على وجه العموم ، يمتدنان بمسحة هذه الاتفاقات ؛ أنظر مثلاً لوران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٩ ، والأحكام المشار إليها فى ص ٣٢٩ ، هامش ٢٠١ ؛ وراجع فى عكس هذا الرأى دفرى ، المراجع السابق ، ص ٩٠ - ٩٢ .

إتصال مباشر بالعملاء ، وكان العملاء من قبل يتقدمونهم عادة هذه المبالغ مباشرة (٣٩) . ولكن لجنة المراجعة قد حذفته . دون أن تبين ، في الأعمال التحضيرية ، أسباب هذا الحذف (٤٠) . ولعل هذا يرجع إلى عدم لزمه ، لأن في القواعد العامة ما يمنع رب العمل من الاستئثار بجزء من الوهبة ، لنفسه أو لغير المتصلين بالعملاء من عماله . لاشبهة في حق العامل على مبلغ الوهبة بأكمله ، سواء كانت بالنسبة للعمال تبرعاً ، يتحدد فيه الموهوب له بقصد الواهب (٤١) ، أم التزاماً يتحدد فيه الدائن بالاشتراط الذي أنشأه (٤٢) ، ويكون رب العمل ، في الحالتين ، خائناً للأمانة إذا أخذ لنفسه ، أو أعطى لعمال آخر ، شيئاً منها دون علم العامل صاحب الحق فيها لإتصاله بالعملاء (٤٣) . ولكن يثور البحث حقيقة في مدى تأثير حق العامل في الوهبة بالاتفاق الذي يرضيه في عقد العمل . قيل ، كما ذكرنا ، بصحة الاتفاق الذي يعطى لرب العمل في الوهبة نصيباً معلوماً ، أو يحوله توزيعها على جميع عماله ، أخذاً للعاقدين بإرادتهما المطلقتى السلطان في تعيين مقدار الأجر أو طريقة أدائه (٤٤) : يعيب هذا الرأي قصور نظره على ناحية العامل بصاحب العمل ، وإغفاله

(٣٩) مادة ٩٥١ من المشروع التمهيدى ، وأنظر ، ماجاء في مذكرته الإيضاحية خاصة بها ، مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٣٥ .

(٤٠) مجموعة الأعمال التحضيرية ، المرجع السابق .

(٤١) ثواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٦ - أ ، ورقدهى ، المرجع السابق ، ص ٩٣ -

٩٥ ، وأنظر أيضاً نقض فرنسى ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٠٩ ، سبرى ١٩١٠ - ١ - ٩٥ . وقصد الواهب ، وهو هنا العميل ، إما أن يكون عاملاً بذاته ، أو جميع العمال الذين كانوا على اتصال به قسمة بينهم ، ولا يمكن أن يكون رب العمل ، أو عمال لم تتسع لهم طبيعة عملهم بالاتصال به .

(٤٢) ثواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٦ - ب ، ورقدهى ، المرجع السابق ، ص

٩٥ - ٩٥ . وقصد الطرفين في الإشتراط ، المتعهد والمشتراط ، أن يوزع المبلغ بطبيعة الحال على العمال الذين كان العميل على إتصال بهم ، لأن المبلغ المشترط يمثل في الواقع ما كان هذا العميل يدفعه باختياره إلى هؤلاء العمال ، ولا يكون رب العمل سوى وكيل عن العميل في توزيع الوهبة على من قصد هذا الأخير إعطائه من العمال ، ووكيل عن هؤلاء الآخرين في قبض الوهبة من العميل .

(٤٣) قراران ديوان وقضى ، جزء ٢ ، فقرة ٣٧٠ ، ص ٧٠٤ .

(٤٤) أنظر ، في هذا الرأى ، ثواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٩ والأحكام المشار إليها

في ص ٣٢٩ ، هامش ٢١ ، ورقدهى ، المرجع السابق ، ص ٨٩ - ٩٠ .

علاقة العميل بطرفي عقد العمل^(٤٥) . ويؤدي التحليل الصحيح إلى الأخذ بهكس ما انتهى إليه : عندما يكون دفع الوهبة التزاماً ترتب في ذمة العميل ، صار العامل ، كما قلنا ، دائئاً مباشراً ، فإذا نفذ هذا الاشتراط إنتهت صفة رب العمل كشرط ، وصار في قبضه وكيلاً عن المتعهد والمتنفع^(٤٦) . وقيل ، فضلاً عن هذا ، بأن دفع الوهبة كان وفاء من العميل للدين على صاحب العمل ، فإذا ألزم العميل ، دون علمه ، بأداء مبلغ يزيد على الدين ، اعتبر هذا إيقاعاً له في غلط نشأ عنه قيامه بدفع ما لا يجب عليه ، وصار في إمكانه إسترداده^(٤٧) . أما إذا قام العميل بدفع الوهبة - دون التزام عليه ، كان متبرعاً للعامل - فإذا استولى رب العمل عليها ، أو على جزء منها ، أمكن العميل أن يطالب بإبطال التزامة ، بناء على غلط في سببه ، وإسترداد مادمه . وفي هذا وذاك ما يؤكد أن رب العمل ليس له أى حق على الوهبة رغم اتفاقه مع العامل^(٤٨) ، ولا شك ، على كل حال ، في بطلان هذا الإتفاق ، في نطاق تطبيق قانون العمل ، لأن المادة ٣/١ منه تعتبر الوهبة أجراً ، أو جزءاً منه ، متى توافر القيدان المنصوص عليهما فيها ، وهما متوافران ، بالأولى ، في هذه الحالة . ولا يستطيع ، من ثم ، صاحب العمل ، ولو باتفاقه مع العامل ، أن ينزع عنها ، أو عن جزء منها ، هذا التكييف ، بالاستئثار بها مقابل دفع أجر ثابت لهذا الأخير ، أو بالإستيلاء على جزء منها ، يدخل في ذمته ، أو يدفعه إلى غير مستحق لها ، إذ يقع إتفاقه هذا باطلاً طبقاً للمادة ٤ من قانون العمل^(٤٩) . ومع ذلك ، قضت محكمة النقض بجواز

(٤٥) قانون وفدي ، المرجع السابق ، ص ٩٠ .

(٤٦) وفدي ، المرجع السابق ، ص ٩١ .

(٤٧) فواران VOIRIN ، إعطاء كل الوهبة للعامل ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٠ ، فقه ، ص ١ وما بعدها .

(٤٨) فواران ، المرجع السابق ؛ وراجع أيضاً وفدي ، المرجع السابق ، ص ٩٠-٩٢ .

(٤٩) أنضيف ، في المادة ٣/٥ من قانون العمل القديم ، نقلاً عن المادة ٦٨٤ مدق ، أنه يجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون العامل أجراً سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعده ضبطها . عل أن هذا النص عديم الفائدة فضلاً عما يتضمنه من أخطاء . فليس ضرورياً ، كما يتبادر من ظاهر النص ، أن يتكون أجر العامل مما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام . بل إن المسلم به جواز

الإتفاق، بين صاحب العمل وعماله. على « أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة »، أو تعويضاً « عما يقوم العمال بالتلافه » (٥١)، وغالباً أن هذا الإتفاق، في الحالة الأولى، يخالف. كما قدمنا، المادة ٣/١ (٥٢) من قانون العمل، التي تعتبر الوهبة أجراً، وفي الحالة الثانية، يخالف المادة ٦٨ من هذا القانون التي تحدد مسئولية العامل عن إتلافه أموالاً لصاحب العمل، وتبين كيفية إقتضاء التعويض منه عنها (٥٣). ويقع، من ثم، باطلاً، كما قدمنا، وفقاً للمادة الرابعة من قانون العمل.

ولم يؤت، في قانون العمل، بمحدد متعلقاً بتكييف الوهبة غير التفرقة بين الوهبة في « المجال العامة غير السياحية »، وما يعتبر في حكم الوهبة « في المنشآت السياحية » (٥٤)، وهي، من ناحية، تفرقه لاجلها، لأن ما يدفعه العميل، في هذه المجال أو تلك، أيّاً كانت طريقة دفعه، يعتبر وهبة، لها ذات الطبيعة القانونية، ومن ناحية أخرى، تفرقه مضللة؛ لأن إعطاء الوهبة عادة تجري في بعض المهن، غير المجالات العمومية، سياحية أو غير سياحية، كالحلاقة مثلاً، فتدخل، حالئذ، في أجر العامل إذا كانت لها قواعد تسمح بضبطها. أو كانت تجمع في « صندوق مشترك ». على أن الجديد، في قانون العمل، يتعلق بتوزيع الوهبة : أحيل، على وزير العمل، ليصدر، بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة، قراراً، « بكيفية توزيعها على العاملين » (٥٥). وإذا كانت الوهبة، كما قدمنا، حقاً خالصاً للعمال المتصلين، بحكم عملهم، بالعملاء، دون غيرهم، فإننا لانرى في تدخل الشارع، في « كيفية توزيعها » على العمال، أية فائدة.

سأن يقتصر أجر العامل على ما يتاله ومن وهبة فقط، أو ما يتناوله من طعام فحسب. وبغضل من ذلك فالقيد الوارد في آخر المادة ٥/٣، والذي استحدثه الشارع فيها، لالتزم له، مادام يستلزم، لإعتبار الوهبة أجراً، أن توجد « قواعد تسمح بضبطها »، وإن كان لا يستلزم أن تكون محددة في عقد العمل. ولذلك كله حذف هذا النص في قانون العمل الجديد (راجع في الإيجار الذي سابقاً، فقرة ٨١).

(٥٠) نقض ١٧ نوفمبر سنة ١٩٧٥، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٩، رقم ١٧١، من ١٠٩٨.

(٥١) أنظر لاحقاً، فقرة ٢١٤.

(٥٢) مادة ٣/١ (١) عمل.

(٥٣) مادة ٢/١ (١) عمل.

١٠١ - الطابع الخاص للأجر ، فكرة الأجر الإجتماعي : وقد كان تحديد الأجر ، في شتى صوره ، خاصصاً لإرادتي العاقدين ، كأى مقابل في عقود المعاوضة (١) . ولكن هذا التحديد ، في مثل البيع والمقاوله ، يكون ، في العاده ، من عمل الإرادتين حقيقه ، حين أنه ، في عقد العمل ، من صنعهما حكماً فقط ، إذ يستقل ، في الواقع ، أحدهما بتحديدده ، ويقتصر دور الآخر على الإذعان لتقديره (٢) . ولم يكن على الشارع أن يتدخل إلا لتوفير الجزاء لاتفاق الإرادتين ، وإرغام كليهما على إحترامه (٣) ، لأن العمل كان ، في الفقه القديم ، سلعه يتحدد ثمنها وفقاً لقوانين إقتصاديه لا يملك شيئاً حيالها (٤) . هذا الفقه قد إنتهى زمنه ، بل وأنكره العالم المتمدنين (٥) ، الذى لم يستطع إغفال ما يميز عقد العمل من طبيعه خاصه ، أشرنا إليها (٦) ، أكثر ما تكون ظهوراً في عنصر الأجر ، لاعتماد العامل عليه كليه في حياته (٧) . وأصبح ينظر إلى الأجر ، لاثماً لسلعه ، بل كنصيب العامل في توزيع الدخل القومي . على مختلف المواطنين (٨) . وسلم الجميع بحق العامل في الحصول على أجر عادل ، يكفل له العيش في ظروف مادية ومعنويه لائقه ، وذلك بوقايه أجره ، وكفالة إستمراره ، من ناحيه ، وبضمان حصوله على قدر أدنى منه ، من ناحيه أخرى ، وتوفير علاوات مناسبه لأعبائه العائليه ، أخيراً . وهكذا تميز حق العامل في الأجر ، في الدول المتقدمه ، دون غيره من الحقوق في شتى العقود ، بطابع حيوى ، وبطابع إنسانى ، وبطابع عائلى . وضعف ،

فقرة ١٠١ :

- (١) جيوار ، جزء ٢ ، فقرات ٦٨٧ - ٦٩٠ ، ترى ، المرجع السابق ، ص ١٠١ .
- (٢) پلاتيول وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٨ ، وراجع سابقاً ، فقرة ١ .
- (٣) لولر ، المرجع السابق ، ص ٣٣ .
- (٤) قارن جوستا ، المرجع السابق ، ص ١١٢ - ١١٣ .
- (٥) أنظر المائتة ٤٢٨ من معاهدة فرساي ؛ وقارن پلاتيول وديوير ، جزء ١١ ،

فقرة ٨١٧ .

- (٦) راجع سابقاً ، فقرة ١ .
- (٧) قرب أوليه ، ص ١٧٢ .
- (٨) مرسية **MERCIER** ، الحد الأدنى للأجر ، رساله ، ليون **Lyon** سنة ١٩١٢ ،

تبعاً لذلك ، إعتبار العامل عنصراً اقتصادياً في الإنتاج ، بقدر ما قوى إعتباره فرداً في جماعة متمدينة . لأن الأجر . إذا كان لا يزال يعتمد على قدر العمل ونوعه ، فإنه قد أصبح ينظر إليه . كذلك . بإعتبار الغرض منه : سبب العيش الكريم لمن يتسلمه ، هو وأفراد أسرته (٩) . وهكذا : أدخل ، في الإعتبار ، شخص العامل : الذي يمثل الأجر ، بالنسبة له ، وسائل العيش . لتحل الفكرة الحديثة « أجر : أو مجازاة . العامل » (١٠) : محل فكرة الأجر عن العمل ، أو « مجازاة العمل » (١١) ، التي أصبحت بالية (١٢) (١٣) .

١٠٢ - الطابع الحيوى للأجر : أدى الطابع الحيوى للأجر ، الذى يطلق عليه . في الفقه الفرنسى ، الطابع الغدائى (١) ، إلى إفراجه ، كما سرى (٢) ، بنظام قانونى يكفل للعامل الحصول عليه دون تأخير ، وبغير نقص ، كدفعة في أوقات دورية متتالية (٣) . وبقيمته الحقيقية (٤) ، وكجعله ديناً ممتازاً (٥) ، وكالحذ من وقوع المقاصة به لدين على العامل (٦) ، وكتحريم الحجز عليه ، أو الزول عنه ، إلا في حدود ضيقة (٧) . وتقتصر هذه الحماية ،

(٩) بران ، فقرة ٢ - ١٠ .

(١٠) « Rémunération du travailleur » .

(١١) Rémunération du travail

(١٢) بلبي ، الرسالة المشار إليها لاحقاً ، هامش ١٣ .

(١٣) أنظر : بلبي ، PIPPI ، من فكرة الأجر الفردى إلى فكرة الأجر الاجتماعى . رسالة ، إكس Aix سنة ١٩٦٦ ؛ ديران DURAND ، مجازاة العمل وإدخال « الاشتراكية » في القانون ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٢ ، ص ٨٣ وما بعدها ؛ ألفتان ALVIN ، الأجر والديان الاجتماعى ، ص ٩ وما بعدها .

فقرة ١٠٢ :

(١) Caractère alimentaire ؛ أنترج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٢ ؛

بروشار ، فقرة ١٥٥ ؛ كامير لالوك وج . ليون - كان ، فقرة ٢١٩ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٩ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١١ .

(٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٥ .

(٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٣ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٢ .

في أهم صورها . على الخاصصين لقانون العمل ، لورودها في نصوصه . ولا يفيد منها غيرهم^(٨)، مع توافر ذات الطبيعة لأجورهم .

وإستثناء على مبدأ التقابل بين الأجر والعمل^(٩)، أدى الطابع الحيوى للأجر إلى وضع القواعد القانونية التي تكفل إستمراره^(١٠)، رغم عدم أداء العمل - الذى يعتبر السبب القانونى له^(١١) - ، خلال الأجازة السنوية^(١٢)، أو عطلات الأعياد^(١٣)، أو فترة المرض^(١٤)، أو ولادة العاملة^(١٥)، أو العطل الذى يلحق المشروع^(١٦) . فيلزم صاحب العمل ، حالئذ ، بدفع الأجر ، أو جزء منه^(١٧) ، للعامل ، رغم عدم أدائه العمل الذى يقابله ، أو يدفع له ، فى الحقيقة ، بديلاً لأجره ، بعد أن تعذر عليه ، رغم إرادته ، الحصول على أجره^(١٨) . وظهر ، فى فقه قانون العمل ، وصفاً لهذه البدائل للأجر^(١٩)، لإصطلاح «الأجر غير المباشر»^(٢٠)، أو «أجر عدم النشاط»^(٢١)، الذى يتقاضاه العامل ، بغير عمل يؤديه ، إلى جانب عبارة «الأجر المباشر»^(٢٢) . أو «أجر النشاط»^(٢٣)، الذى يقبضه مقابل العمل الذى يقدمه^(٢٤) .

(٨) راجع سابقاً ، فقرات ٦ وما بعدها ؛ وعلى الخصوص فقرت ٩ و ١٠ .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٧ .

(١٠) Continuité .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(١٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٢ .

(١٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٠ .

(١٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥٤ .

(١٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥١ .

(١٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٢ وكذلك ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرات ١٨٤

وما بعدها .

(١٧) حالة المرض هي الحالة الوحيدة التي يدفع العامل جزء من أجره . أما ، فى بقية الحالات ، فلعامل أجره كاملاً .

(١٨) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٨٧ .

(١٩) Substitut de salaire .

(٢٠) Salaire indirecte ؛ أنظر بران وجالان ، فقرة ٢-١٠ .

(٢١) Salaire d'inactivité ؛ أنظر ج . ليون - كان ، ص ٢٠٠ وما بعدها .

(٢٢) Salaire directe .

(٢٣) Salaire d'activité .

(٢٤) فلذا أضفنا ، إلى بدائل الأجر ، التي يدفعها صاحب العمل ، تلك التي يقبضها العامل ، -

ولم يكتف الشارح الفرنسي . لضمان الإمتمرار في أجر العامل . لما له من طابع حيوى . بتأمين التعطل (٢٥) . في نظام الضمان الإجتماعى ، بل قرر له حال تعطله . كلياً أو جزئياً ، معونة المساعدة العامة (٢٦) ، يكملها ، في نطاق الصناعة والتجارة ، تأمين إضافى من التعطل (٢٧) ، بنظم قانونية (٢٨) ، هى ، في الحقيقة ، أقرب إلى قانون الضمان الإجتماعى منها إلى قانون العمل (٢٩).

١٠٣ - الطابع الإنسانى للأجر : وتجل الطابع الإنسانى للأجر في سياسة تحديد الأجور ، أو بالأحرى وضع حلول دنيا لها ، حتى يكون العمل بمثابة عناء عن أثر قانون العرض والطلب ، وليستمر ، تبعاً لذلك ، نشاط الإنسان عن نظام المنافسة . وليس لفكرة التحديد أثر فيما قبل القرن العشرين . ولا بد لنا التاريخ إلا على أمثلة نادرة لها . كان فيها التحديد لمصلحة المستهلك بوضع حد أقصى لا يمكن أن يزيد الأجر عنه ، منعاً لارتفاع أسعار المصنوعات والسلع (١) . كما أن اصطلاح « الأجر العادل » (٢) كان ، في فقه القانون الكنسى ، جزءاً من نظرية الثمن العادل (٣) ، ويقوم على تمكين العامل

طبقاً لنظام الضمان الاجتماعى ، أو التأمينات الاجتماعية عندنا ، عوضاً عن الأجر ، الذى فقدته لإلغائه عقد العمل ، لميز دائم ، أو لشيخوخة ، أو أمرته بعد وفاته ، أمكن ملاحظة إختفاء فكرة اعتبار الأجر ، من العمل ، وظهور ، بدلاً ، فكرة اعتبار الأجر تمهيداً ، بالتقيد ، للحق في الحياة ، ليكسب الأجر مضموناً اجتماعياً باعتباره مقياساً لهذا الحق الأخير ، الذى يعتبر مقابلاً لواجب العمل لأجل الجماعة (ينظر ، الرسالة المشار إليها ، ص ٥٢٠) وأنظر كذلك ألكان ، المرجع السابق ، مقدمة) .

٢٥) Assurance — chômage

٢٦) Allocations d'aide publique

٢٧) Allocations d'assurance

٢٨) صدرت بالأمر التالى رقم ٥٨٠ لسنة ١٩٦٧ ، في ٢٥ سبتمبر سنة ١٩٦٧ ، بأكمله

المرسوم رقم ٦٦٧ لسنة ١٩٦٧ ، والمرسوم رقم ٨٠٦ لسنة ١٩٦٧

٢٩) أنظر ، في تفصيلات ذلك ، بران وجالان ، ملحق ، ص ١٠٠ وما بعدها .

فقرة ١٠٣ :

(١) أنظر في ذلك نيكسييه **TEXIER** : فكرة الأجر المادل ، رسالة ، ديجون **Dijon**

سنة ١٩٠٩ ، ص ٢٤ وما بعدها ؛ مرسية ، المرجع السابق ، ص ٧-٩ ، و ص ٢٧-٢٩ .

(٢) **Juste salaire**

(٣) **Juste prix**

أو الصانع من العيش وفقاً لمنزلة طبقته ، مؤكداً بذلك تدرج الطبقات في الجماعة^(١) . ولم تنب فكرة تحديد الأجور ، أو ، على وجه الدقة ، فكرة وضع حد أدنى لها . إلا في فاتحة هذا القرن ، تحت تأثير المذاهب الاشتراكية ، مع غيرها من الجهود الداعية إلى التخفيف من آلام العمال والساعية إلى توفير أسباب العيش الكريم لهم ، إذ في أوجر العامل تركز إمكانيات النهوض بمستواه مادياً ، ومعنوياً ، وعلمياً^(٢) . وقد قام النقاش حول هذه الفكرة ، وتعددت نواحي البحث فيها : رأى فيها القائلون بها علاجاً لحالات الأجور الضئيلة ، ومنعاً لما ينجم عنها من ظلم للفرد ، وإضرار بالجماعة . على أن بعض أولئك قد قنع ، في تحقيقها ، بدعوة أصحاب الأعمال إلى الأخذ بها ، آملاً بذلك إقناعهم بتنفيذها ، واكتفى آخرون منهم بوسيلة إدراج الحد الأدنى للأجر في الاتفاقات الجماعية ، وذهب غيرهم إلى ضرورة قيام الشارع بفرضه في أمر ، إلى ذوى الشأن ، يوجهه^(٣) . ووجد فيها خصوماً معارضة للقوانين الاقتصادية التي لا يستطيع التشريع لها تبديلاً ، وأضافوا إليها ، فضلاً عن استحالة تطبيقها ، في نظرهم ، تبعاً لاختلاف حاجات العامل وضروريات حياته التي تقوم عليها . صعوبة تنفيذ القوانين التي توضع إعمالاً لها^(٤) . بل قال قائلون منهم أن فيها إعتداء على الحريات ، مساساً بسلطان إرادة العاقلين ، ومغاظة للعدل بإضراراً بصاحب العمل ، وإنها كما لحق الملكية بما يترتب عليه من إنقاص لأرباح المصانع والمتاجر . وتوقعوا . فوق هذا ، أن تصاب الجماعة من جرائها بأضرار جسيمة بما يحدث من أزمات في الصناعة . لزيادة كلفة الإنتاج ، وإزدياد أسعار السلع الوطنية ، تبعاً لهذا ، في الأسواق العالمية^(٥) .

(١) أنظر في هذه النقطة لويسك بيزر LEVESQUE PIERRE ، الأجر العادل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، ص ١٥ وما بعدها ، مرسية ، المرجع السابق ، ص ٩ وما بعدها ، وعلى الأخص ص ١٩ - ٢١ ؛ وقارن تكمييه ، المرجع السابق ، ص ٢١ وما بعدها .

(٢) مرسية ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(٣) راجع في كل هذا فورزانو FORZANO ، رسالة ، الأجر الأدنى للأجور ، رسالة ، إكس - مارسيليا Aix-Marseille سنة ١٩٠٤ ، ص ٥٩ وما بعدها .

(٤) أنظر فورزانو ، المرجع السابق ، ص ٧٥ وما بعدها .

(٥) راجع فورزانو ، المرجع السابق ، ص ٨٧ وما بعدها .

وقد قال الزمن في هذا الجدل كلمته : أظهر الحق في جانب أنصار الفكرة ، وكشف عما في رأى خصومهم من خطأ . وأصبحت إقامة حد أدنى لاجور العمال . في الدول المتقدمة . حقيقة تشريعية ، واقتصادية : واجتماعية ، واقعة (١٩) .

١٠٤ - تطبيق : الأجر الأدنى في فرنسا : لم يكن تدخل الشارع الفرنسي ، في البداية ، لفرض أجر أدنى (١) . سافراً أو عاملاً . فبدأ بتحريم المساواة على العمل (٢) . يمنع إستغلال العمال بالمضاربة على أجورهم (٣) . ثم إقتصر على التدخل ، في تحديد الأجور . حيث كان ذلك أكثر ضرورة ، فوضع أجر أدنى للعمال في منازلهم (٤) . أو أقل صعوبة ، ففرض على مقاولي الأشغال العامة دفع الأجر العادي (٥) للعمال الذين يستخدمونهم فيها (٦) . وبعد أن أوجب أن تتضمن الاتفاقات الجماعية أجراً أدنى لكل فئة مهنية (٧) :

(٩) مكتب العمل الدولى ، الحد الأدنى للأجر *Le salaire minimum* ، دراسة دولية . سنة ١٩٤٠ ، حيث يوجد ، في هذا الموضوع ، عرض للتشريعات كل من إستاليا وليونيلندا . بلجيكا ، الولايات المتحدة ، فرنسا ، إنجلترا وأيرلندا ، يوجو ، وتشيكوسلوفاكيا .

فقره ١٠٤ :

(١) *Salaire minimum* .

(٢) *Marchandage* . وأنظر ، في هذا التحريم ، ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقره ١٩٤ .

(٣) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقره ١٣٤ .

(٤) بيك ، فقرات ٩٥٥ وما بعدها ؛ كاپيتان وكيش ، دوس ، ص ٢١١ وما بعدها ؛ والموجز ، فقرات ١٨٩ وما بعدها ؛ روست وديران ، فقرات ٣٩٩ وما بعدها ؛ ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٣٦ وما بعدها ؛ وعمل المخصوص ديلومبر - روسلو - *DELOMBRE* ، *ROUSSELOT* ، العمل في المنزل *Travail à domicile* رسالة ، باريس سنة ١٩٤١ ، ص ٨٠ وما بعدها .

(٥) *Salaire normal* .

(٦) يودان ، جزء ١٢ ، فقره ٢٩٩ ؛ بيك ، فقرات ٩٦٢ وما بعدها ؛ كاپيتان وكيش الموجز ، فقرات ١٩٤ وما بعدها ؛ ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٣٣٣ وما بعدها ؛ روست وديران ، فقره ٢٩٦ .

(٧) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقره ١٧ . أدنى تكتل العمال ، وتنظيم الاتفاقات ، كما أشرنا . (رابع سابقاً بفقره ١) إلى ظهور الاتفاقات الجماعية التي كان لها أثر محسوس في دفع الأجور ، لأن البنود المحددة للأجور كانت في الواقع أهم ما يتحوى به ، بل أوجب الشارع -

قرر سريان الاتفاقات الجماعية ، التي تبرمها المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للمهنة (٨) ، على غير العمال الذين كانت نقاباتهم طرفاً فيها (٩) ، ليصبح الأجر الأدنى إلزامياً (١٠) ؛ بعد أن كان اتفاقياً (١١) . وخوّل المحكمين (١٢) ، أخيراً ، سلطة تحديد الأجور . إما بتعديل الاتفاقات الجماعية ، وإما بتقريرها مباشرة عند عدم وجود هذه الاتفاقات (١٣) .

وأدت ظروف الحرب العالمية الثانية إلى إستئثار الشارع الفرنسي بسياسة تحديد الأجور : وعمد إلى تجميمها (١٤) ، كما جمّد الأسعار : كما كانت عليه في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩ ، ثم تولى بنفسه ، بعد انتهاء تلك الحرب ، تحديدها . مباشرة ، بالنسبة لكل فئة من العمال ، في حدود كل منطقة (١٥) .

وعاد الشارع الفرنسي ، منذ سنة ١٩٥٠ ، لازدهار الحالة الاقتصادية ووفرة الأرباح ، وترك للنقابات المهنية ، — في الاتفاقات الجماعية التي يقف فيها ، على قدم المساواة ، العمال وأصحاب الأعمال — ، مهمة تحديد الأجور ، مكتفياً بوضع أجر أدنى ، لا يمكن لعقد فردى ، أو لاتفاق جماعى ، أن ينزل عنه ، أيّاً كانت طريقة تحديد الأجر فيه ، مهما كان نوع العمل .

الفرنسى ، بقانون ٢٤ يونيو سنة ١٩٣٦ ، أن تعين هذه الاتفاقات الحد الأدنى للأجر لكل مهنة ، في كل منطقة . ولكن هذه الاتفاقات لم تكن في الواقع من تدخل الشارع في هذا التحديد ، لأن نجاحها موقوف على قوة النقابات من جهة ، وأثرها مقصور على العمال المنضمين إلى تلك النقابات من جهة أخرى (أنظر ديران وثيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٢ ؛ روست وديران ، فقرة ٢٩٤) .

(٨) *Les organisations syndicales les plus représentatives* . وأنظر في هذه المنظمات أوليه ، ص ٣١٣ وما بعدها ؛ وكامير لالك وج . ليون — كان ، فقرات ٥١٩ وما بعدها .

(٩) ديران وثيتو ، جزء ٢ . فقرة ٣٣٢ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٧ .

(١٠) *Réglementaire* .

(١١) ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(١٢) *Arbitres* .

(١٣) ديران وثيتو ، المرجع السابق ؛ روست وديران ، المرجع السابق

(١٤) *Blocage des salaires* .

(١٥) أنظر ، في تفصيلات هذا النظام ، ديران وثيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٣٣٨

وما بعدها ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٩ .

أوحرفة أطرافه (١٦). وسمى، لذلك، «الأجر الأدنى الممنى المضمون» (١٧). وقام تحديد هذا الأجر الأدنى على أساس «ميزانية نموذجية» (١٨)، تضمن العامل، في كل الأحوال، إشباع الحاجات المادية والإجتماعية للإنسان، - وليس فقط المادية من مأكل وملبس ومسكن (١٩) -، وتراعى فيه الحالة الاقتصادية العامة، ومقدار الدخل القومي، وخطر المنافسة الأجنبية (٢٠). وسرعان ما تنبه الشارع الفرنسي إلى أن الأجر الأدنى، الذى عنى بوضعه، لا يمكن، بغير أن تذهب كل الفائدة المرجوة منه، أن يظل جامداً أمام الارتفاع المضطرد فى الأسعار. لذلك، أدخل عليه نظام «القاعدة المتحركة» (٢١)، بحيث يرتفع الأجر الأدنى، تلقائياً، بنسبة لارتفاع تكاليف المعيشة، متى بلغ ارتفاعها نسبة معينة، حددت بإثنين فى المائة (٢٢). وكفل، بهذا، للعامل ليس فقط مبلغاً نقدياً، متضاد قيمته تدريجياً، يوماً بعد يوم، بل «قوة شرائية» كافية لحاجاته (٢٣).

على أن «القاعدة المتحركة»، إذا كانت تقي الأجر الأدنى غائلة ارتفاع الأثمان، فلها تعجز عن إشراكه فى ثمار التقدم الإقتصادى. فظل أصحاب الأجر الأدنى، وهم أفقر العمال، بمعزل عن زيادة الدخل.

(١٦) روست وديران، فقرات ٢٨٩ وما بعدها؛ بران وجالان، فقرات ٢-٢٠١. وملحق، ص ٩٥ وما بعدها؛ ج. ليون - كان، الأجور، فقرات ٢٢ وما بعدها؛ ريفيرو وسافاتييه، ص ٤٠١ وما بعدها؛ بروشار، فقرات ١٠١ وما بعدها؛ جروتل، فقرة ٥٣٨. (١٧) «*Salaires minimum interprofessionnel garanti*» ويرمز إليه بحروف

S. M. I. G.

. Budget-type (١٨)

(١٩) كاميرلانك وج. ليون - كان، فقرات ٢٢٧ - ٢٢٨.

(٢٠) أنظر روست وديران، فقرات ٢٨٩ وما بعدها؛ ريفيرو وسافاتييه، المرجع السابق؛ بران وجالان، المرجع السابق.

(٢١) *Echelle mobile*. وقد تقرر بقانون ١٨ يوليو سنة ١٩٥٢، وبمادة قانون

٢٦ يونيو سنة ١٩٥٧، به أن تقرر الأجر الأدنى الممنى المضمون بقانون ١١ فبراير سنة ١٩٥٠. (٢٢) أنظر، فى تفصيلات ذلك، ج. ليون - كان، الأجور، فقرات ٣٦ وما بعدها؛

ريفيرو وسافاتييه، ص ٤١٤ - ٤١٧.

(٢٣) قرب جروتل، فقرة ٥٣٨.

وارتفاع مستوى المعيشة . نتيجة نمو الدخل القومي . واتسعت الهوة بين الأجر الأدنى ، رغم ارتباطه بحركة الائتمان ، وبين متوسط الأجور الذي يرتفع بنسبة تفوق . بشكل محسوس ، نسبة لارتفاع الأسعار (٢٤) . فاستبدل الشارع الفرنسي ، في وضع الأجر الأدنى ، بالفكرة الساكنة (٢٥) ، التي تقوم على ضمان حد أدنى ، في وسائل العيش ، لأرق العمال - حالاً - فكرة نقطة (٢٦) ، تقوم على إشراكهم ، بطريقة منتظمة ، في ثمار التقدم الاقتصادي لوطنهم . وأضاف - تعبيراً عن غايته ، إلى عبارة « الأجر الأدنى » نعت الخاء ، ليصير إسمه « الأجر الأدنى المهنى للمهنة » (٢٧) ، الذي - مع بقائه مرتبطاً بالقاعدة المتحركة - ، يحدده ، كل سنة ، متصفاً : زيادة ، في قوته الشرائية ، لا يمكن أن تقل عن نصف زيادة القوة الشرائية لمتوسط لأجور الذي تسجله وزارة العمل (٢٨) . وأصبح « الأجر الأدنى للمهنة » يكفل ، لأقل العمال - خطأً ، قوة شرائية ثابتة ، من ناحية ، وإشراكاً في ثمار النمو الاقتصادي ، من ناحية أخرى (٢٩) ، لأن مطامح العمال لم تعد تقتصر على المحافظة على القوة الشرائية لأجورهم ، بل تجاوزتها إلى رفع مستوى معيشتهم ، فصاروا يطالبون ليس فقط بزيادة أجورهم الإسمية بنسبة ارتفاع تكاليف المعيشة ، بل وكذلك بإشراك الجميع في ثمار الخاء ، وأن توزع ، على الجميع ، ثمار زيادة الإنتاج الوطني ، على نحو تصبح معه غاية القاعدة المتحركة ،

(٢٤) - جروتل ٥٠ ص ٢٨٥ .

(٢٥) - Statique .

(٢٦) - Dynamique ؛ أنظر كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٤٢ .

(٢٧) - « Salaire minimum interprofessionnel de croissance » ويرمز

إليه بحروف S. M. I. C. (قانون ٢ يناير ١٩٧٠) .

(٢٨) : أنظر ، في تفصيلات ذلك ، جروتل ، فقرات ٥٣٥ وما بعدها ؛ كاميرلانك وج .

ليون - كان ، فقرات ٢٣٩ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ١٨٠ وما بعدها ؛ وكذلك ج . ليون - كان

Q. LYON - CAEN : من الأجر الأدنى المهنى المضمون إلى الأجر الأدنى المهنى للمهنة ، دالوز

١٩٧٠ ، لقه ، ص ٣٣ وما بعدها .

(٢٩) - كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٤٢ ؛ أوليه ، ص ١٧٩ .

لاحماية ثبات القوة الشرائية فحسب ، بل ضمان زيادة هذه القوة الشرائية (٣٠).
والأجر الأدنى ، ولو كان للنماء ، ظل يحدد ، كسابقه ، على أساس
الساعة ، فهو أجر أدنى عن ساعة العمل (٣١). ومن ثم ، لا يوفر للعامل أجر آف
أجازات الأعياد ، ولا نعيمه من أثر تخفيض ساعات العمل ، الذى يضطر
إليه صاحب العمل ، لصعوبات اقتصادية تحيط به . ويتفق ، فى هذا ،
وضع العامل ، الذى لا ينال سوى الأجر الأدنى . مع وضع العامل الذى
يحظى ، عن ساعة العمل ، بأجر أعلى (٣٢) . لذلك ، عمد الشارع الفرنسى
إلى ضمان أجر أدنى شهري (٣٣) ، يعادل أجر العدد القانونى لساعات العمل
فى الشهر ، بما فيه أيام الأعياد القانونية (٣٤) . ولا يتحمل صاحب العمل ،
من المبلغ الذى يدفعه للعامل ، فى الشهر ، زيادة على أجر ساعات العمل
الفعلية ، سوى نصفه ، وتحمل الدولة نصفه الآخر (٣٥) .

١٠٥ - تطبيق : الأجر الأدنى فى مصر : وضع ، عندنا ، أجر أدنى
للعامل ، فى المجال الصناعية والتجارية ، فى أثناء الحرب العالمية الأخيرة ،
بمناسبة إلزام أصحاب الأعمال ، فى هذه الحدود ، بدفع « علاوة غلاء
معيشة » لعمالهم . ولكن لم يفرض أجر أدنى للعامل الزراعى ، فى جميع الإقليم ،
إلا فى سنة ١٩٥٢ . وإن كان قد عني بوضعه ، فى جزء منه ، منذ سنة
١٩٤٤ . ثم وضع ، فى قانون العمل القديم ، أجر أدنى للعامل ، تأثر الشارع ،
فى وضعه ، بالنظم السورية لتحديده (١) . وأعقبته قوانين أخرى ، تضع

(٣٠) كاتالا CATALA ، آثار الانخفاض التتى على الملاحظات القانونية المقيدة فى قانون
العمل الفرنسى ، مجموعة أعمال جمعية هنرى كاپيتان Henri CAPITANT سنة ١٩٧١ ، ص
٤٧١ وما بعدها ، وعمل الخصوص ص ٤٧٤ .
(٣١) Salaire horaire minimum
(٣٢) جروتل ، فقرة ٥٤٠ .
(٣٣) Salaire mensuel minimum
(٣٤) كابير لاثك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٤٢ مكرر ٤ جروتل ، فقرة ٥٥٤ .
(٣٥) جروتل ، فقرة ٥٥٨ ؛ كابير لاثك وج . ليون - كان ، المرجع السابق .

فقرة ١٠٥ :

(١) قانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ (فى سوريا) .

أجراً أدنى لجميع العمال الخاضعين لقانون العمل ، أو ترفع أجورهم لزيادة أعباء المعيشة . وأحيل ، في قانون العمل الجديد ، لتحديد الأجر الأدنى . على « التشريعات العامة للدولة » ، التي تصدر لوضعه (٢) . وأُنيط باللجان المعاونة ، أو الاستشارية ، التي عهد إلى وزير العمل بتشكيلها بقرارات منه (٣) ، زيادة الحد الأدنى « في بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو في بعض المناطق الجغرافية » (٣) .

١٠٦ - الأجر الأدنى للعامل في المجال الصناعية والتجارية : ظهر الأجر الأدنى ، عندنا ، لأول مرة ، كما أشرنا (١) ، في أثناء الحرب العالمية الأخيرة ، بمناسبة تقرير « إعانة غلاء معيشة » للعمال والمستخدمين في « المجال الصناعية والتجارية » ، بأوامر عسكرية ، لازلت أحكامها نافذة ، بعد إلغاء الأحكام العرفية ، بمقتضى قوانين متعاقبة (٢) ، آخرها قانون العمل الجديد . وزيد الأجر الأدنى عدة مرات (٣) ، وصار ، في آخرها ، للعامل البالغ ثمانية عشر عاماً ١٢,٥ قرشاً في اليوم . أو ٣١٢,٥ قرشاً في الشهر (٤) ، ويتقص . للعامل ، الذي يقل عن هذه السن ، نصف قرش في اليوم ، أو ١٢,٥ قرشاً في الشهر (٤) . إنما لايسرى هذا الأجر الأدنى على العامل إلا بعد أن يمضى « بحالة مرضية » ، فترة التمرين (٥) ، التي حددت ، بقرار لوزير الشؤون

(٢) مادة ١/٣٢ صل .

(٣) مادة ٢/٣٢ منه ، التي أحالت حل اللجان المنصوص عليها في المادة ٧٩ من القانون . الخاصة باللجان « المعاونة أو الاستشارية في مجالات الاستخدام والتدريب المهني والأجور سواء حل مستوى الجمهورية أو المحافظة أو القطاع » .

فقرة ١٠٦ :

(١) راجع سابقاً ، لفقرة ١٠٥ .

(٢) قانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥١ ، وكان آخر هذه القوانين هو القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٥٨ . ويبدء قانون العمل القديم (مادة ٤ من القرار بقانون باصداره) ، ثم الجديد (مادة ٤ من قانون الإصدار)

(٣) أنظر لاحقاً ، لفقرة ١٠٧ ، وأنظر الطبعة الأولى ، ص ٨٥ هامش ٢ ، ومؤلفنا « الوجيز في عقد العمل الفردي » ، فقرة ٣٢ .

(٤) مادة ٣ أمر عسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ .

(٥) مادة ٤ أمر عسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه .

الإجتماعية أحيل عليه لتحديد ما ، للعامل . البالغ سبع عشرة سنة ، بستة شهور إذا كان يؤدي عملاً عقلياً ، وثلاثة شهور إذا كان يؤدي عملاً يدوياً (١) . وفرضت عقوبة جنائية على مخالفة هذه القواعد (٢) .

١٠٧ - « علاوة غلاء المعيشة » لعمال المحال الصناعية والتجارية : كان تقرير « علاوة غلاء المعيشة » (١) يعتبر المظهر الهام ، في القانون المصري ، للطابع الإنساني للأجر ، نظراً لتفاهة الحد الأدنى للأجور ، الذي فرضه الشارع ، على نحو جعله عديم الأثر ، تماماً ، في الحياة العملية . وقد فرضت هذه العلاوة ، كما أشرنا (١) ، في أثناء الحرب العالمية الأخيرة ، - « نظراً لارتفاع نفقات المعيشة ، تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية وما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعامل ، لمواجهة هذه الحالة . بحيث توفر له القدر اللازم للمعيشة في أدنى الحدود المستطاعة » (٢) ، لأول مرة ، بالأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، ثم زيدت عدة مرات ، تبعاً لاستمرار ارتفاع أسعار المواد اللازمة للمعيشة ، بالأمر رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣ ، ثم الأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، وأخيراً الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ، الذي لازالت أحكامه سارية للآن ، كما أشرنا (٢) ، بعد إلغاء الأحكام العرفية ، بمقتضى قوانين

(١) قرار وزير الشؤون الاجتماعية في ٧ نوفمبر سنة ١٩٥١ .

(٢) مادة ٧ أمر عسكري رقم ٩٩ المشار إليه . والمقوية كانت ، في جميع الأوامر العسكرية المشار إليها ، الترامة التي لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرين جنيهاً ، فضلاً عن التزام المخالف بدفع فرق الأجر المستحقه .

فقره ١٠٧ :

(١) عبر الشارع عنها ، في الأوامر العسكرية التي قررتها ، بلفظ « إعانة » ، لكان موضوعها « صرف إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية » (أنظر الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، والأمر رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣ ، والأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، والأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ، المشار إليها . كما استعمل ذات التعبير ، أخيراً ، في القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ (أنظر لاحقاً ، فقرة ١١١) ، وهو تعبير غير صحيح ، إذ يوحى بفكرة « الإحسان » ، التي لا وجود لها ألبي في علاقات العمل ، فضلاً عن كونه موهناً للعامل ..

(٢) معلقة الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ المشار إليه . .

متعاقبة ، تمد العمل بها سنة بعد أخرى ، ثم بمقتضى المادة ٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، بإصدار قانون العمل القديم ، إلى أن تصبح أحكامه بوضع الأجر الأدنى نافذة (٣) ، وبعده بمقتضى المادة ٤ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل الجديد . ولا يعطى علاوة الغلاء كاملة ، وفقاً لهذه الأوامر ، إلا العامل الذى إستخدم قبل ٣٠ يونيو سنة ١٩٤١ . أما العامل ، الذى دخل فى الخدمة ، بعد هذا التاريخ إلى ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٢ ، تاريخ نفاذ الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، الذى قررهما لأول مرة ، فإنه يمنح علاوة غلاء على أساس « نصف الفئات » المقررة به ، إذا تبين أنه روعى ، فى تحديد أجره ، حالة غلاء المعيشة . على ألا يقل ما يمنح له من أجر وعلاوة غلاء عما يمنح لأمثاله فى نفس العمل (٤) . وكذلك العامل ، الذى إستخدم بعد تاريخ العمل بهذا الأمر ، أو فى ظل أمر لاحق له ، يعتبر أجره شاملاً لعلاوة غلاء المعيشة المقررة فى الأمر الذى إستخدم فى ظله ، بحيث لا يستحق ، بصدور أمر لاحق يزيد هذه العلاوة ، إلا الفرق بين العلاوة المقررة فى الأمرين (٥) .

ونطاق الإلزام بأداء « علاوة غلاء المعيشة » مقصور على « المحال الصناعية والتجارية » . وتشمل هذه العبارة « كل محل يشتغل بالأعمال الصناعية والتجارية من أى نوع كانت ، وبوجه خاص المحلات الوارد ذكرها فى المادة الأولى من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل (٦) . وتشمل الصناعة ، بصفة عامة ، جميع الأعمال التى يكون موضوعها إستخراج المواد من باطن الأرض ، أو تحويل أية مادة ، أو إصلاحها ، أو نقلها . أما المحال التجارية ، فيرجع ، فى تحديدها ، إلى قانون التجارة . وليس ، فى المادة الأولى من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ (٧) :

(٣) . أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠٩ .

(٤) مادة ٣ أمر عسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ .

(٥) قانون المادة ٢ أمر عسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ .

(٦) مادة أول أمر عسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ .

(٧) وقد أنشأ هذا القانون ، وحل محله القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ ، الذى

الذى بدوره بصدور قانون التأمينات الاجتماعية .

تجديد « للمحال الصناعية والتجارية » : وإنما ذكر لها أمثلة عديدة إعتبرت :
 « على الأخص » ، محال صناعية أو تجارية . ولم يقتصر ، في هذا المادة ،
 على ذكر أمثلة للمحال التجارية . بل نص فيها على محال معينة إعتبرت « في
 حكم المحال التجارية » ، لتسرى عليها أحكام القانون . وهي « إسبيلات
 السباق والنواصي الرياضية » ، وكذلك « محال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال
 الخاصة أو الأعمال ذات المنافع العمومية » ، فلامناس ، أخذاً بصريح
 عبارة النص . من إنطباق التشريعات الخاصة « بعلاوة الغلاء » على عمالها .
 ويعتبر الرأي القائل باستبعادها ، - تأسيساً على أن المقصود ، في المادة
 الأولى من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، الإحالة على الأعمال التجارية أصلاً
 لاحقاً - ، إجهاداً في غير موضعه ، لورود النص الصريح . وليس ، في
 الأعمال التحضيرية للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، ما يفصح عن معنى عبارة
 « محال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة » ، أو الأعمال ذات المنافع
 العمومية ، الواردة في المادة الأولى منه ، ولا مناص ، في تفسيرها ، من
 الأخذ بمجمل عبارتها ، والقول بأن المقصود بها مكاتب أصحاب الأعمال ،
 الذين لا يترفون صناعة أو تجارة ، مهما كان نوع أعمالهم ، سواء أكانت
 خاصة بمصالحهم . كمكاتب أصحاب الضياع ، ومالكى العقارات المبنية ،
 والشركات المدنية . والغرف التجارية . والتقانات المهنية ، أم متعلقة
 بأعراض علمية أو خبرية ، أو ، وفقاً لعبارة النص ، « ذات منافع
 مجتمعية » ، كالمستشفيات : والملاجئ ، والمدارس الخاصة ، والجمعيات
 الخيرية . على أن الذي يدخل ، في نطاق النص ، ليس كل عمل هذه
 المنشآت الأخيرة (٨) ، بل من يعمل منهم في محال الإدارة فحسب ، أو ،
 في عبارة أوضح : « مكاتب » هذه المنشآت دون محالها الأخرى . وقضت
 محكمة النقض ، وفقاً لذلك ، بأن المادة الأولى من القانون رقم ٦٤ لسنة
 ١٩٣٦ ، التي أحال عليها الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، انحصار
 بعلاوة الغلاء ، « لاتشمل جميع العمال الذين يعملون في مؤسسة ذات

(٨) استعملنا كلمة المنشآت في معناها اللغوي ، وليس في معناها القانوني الذي سجدناه
 (راجع سابقاً ، فقرة ١٦) .

منفعة عمومية . بل تقتصر على العمال الذين يعملون في محال الإدارة المتعلقة بالأعمال ذات المنافع العمومية ، ويكون قاضى الموضوع قد أخطأ في تأويل القانون إذا حكم بعلاوة غلاء معيشة لعامل في مستشفى ، دون معرفة عمل العامل الذى يريد الانتفاع بالأمر العسكرية الخاص بإعانة الغلاء ، وهل هو يعمل في محال إدارة المستشفى أم في محلاته الأخرى ، وهل هو مخصص لعمل واحد في مكان ثابت أم ينتقل في أعمال محال المستشفى المختلفة (٩) . على أن التفرقة بين عمال هذه المنشآت ، بحسب ما إذا كانوا يعملون في محال إدارتها ، أم في محالها الأخرى ، غير مفهومة من الناحية التشريعية . وأياً كان سعة المادة الأولى ، المشار إليها ، فلها لاتنطبق ، وفقاً للرأى الراجح ، على أصحاب المهن الحرة ، على خلاف ما ينبغى ، ولا يلزم هؤلاء ، من ثم ، بأداء علاوة غلاء معيشة لعمالهم (١٠) .

وإذا كانت « علاوة الغلاء » نسبة معينة من أجر العامل وقت صدور التشريع الذى يقرها له ، فكان يجب أن يدخل كل ما تناوله العامل ، في مقابل العمل الذى يؤديه ، كما قدمنا (١١) ، أياً كان شكله ، أو طريقة أدائه ، في تقدير هذا الأجر ، على أن يخرج منه ما أضيف إليه من « علاوة غلاء » بمقتضى تشريع سابق . ولكن الشارع ، في البيان التفسيري للأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ، خرج ، على هذا المبدأ ، دون أسباب ظاهرة . ونص على أن « المقصود بالأجر الاساسى هو الأجر الإجمالى للعامل أو المستخدم بعد أن تطرح منه إعانة الغلاء ، وكذلك أية مكافأة أو إعانة أخرى » ويضاف إليه ما قد منح من سواء لصندوق التوفير أو الإيداع أو خلافة (١٢) . وأسقط منه ، تبعاً لذلك ، « العلاوة الإضافية غير مخلوذة التسمية » التى

(٩) نقض ٥ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٦ ، رقم ١٤٢ ، ص ١٠٩٣ .

(١٠) أنظر مثلاً الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧١ . ونقض محكمة النقض بعدم انطباق تلك الأوامر العسكرية على العاملين بالمساجد (نقض ٢٨ مايو سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٢٢٤ ، ص ١٣٠٢) .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(١٢) مادة ٤ من البيان التفسيري الملحق بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ .

إعتادت بعض « المؤسسات » دفعها لعمالها (١٣) . « والمنح الى تقررها المؤسسات لعمالها في نهاية كل عام » (١٤) . بل والعمالة « إذ كان العامل يتقاضى إلى جانبها مرتباً ثابتاً » (١٥) . وليس . لهذا التحديد . حكمة غير الرغبة في التخفيف على أصحاب الأعمال ، مجافاة للعمالة ، التي تقتضى توفير الرعاية للعمال ، وتوجب صفته الإستثنائية ، على كل حال ، لخروجه على التحديد القانونى للأجر (١٦) ، التضييق في تفسيره . ومع ذلك ، أخرج القضاء ، في بعض أحكامه ، عن نطاق علاوة الغلاء ، الوهبة (١٧) ، خلافاً لهذه القاعدة الأولية في التفسير . والعمالة ولو كانت هي كل أجر العامل (١٨) . - خلافاً لنص التشريع ، الذى يعلق إخراجها على إقرارها بأجر ثابت - . إستناداً إلى حكمته ، وهى مواجهة الزيادة في نفقات المعيشة ، التي تنفق في حالة العمالة ، لأنها ، ولو كانت هي كل الأجر ، ترتفع ، تلقائياً ، بارتفاع الأسعار . وفات هيئة التحكيم ، في قرارها هذا ، أن الرجوع إلى حكمة التشريع غير جائز إلا لاستجلاء غموضه ، والتشريع ، هنا ، صريح في قصر إستيماد العمالة ، عن نطاق العلاوة ، على حالة إقرارها بأجر ثابت ، ويؤدى الأخذ بالاستنتاج العكسى إلى إدخالها في نطاق العلاوة ، إذا كانت هي الأجر كله .

وإعتمد الشارع ، في تحديد « علاوة الغلاء » ، على عنصرين : الأول أجر العامل في الشهر ، فزيد نسبة العلاوة كلما قل أجره ، فهى تناسب معه تناسباً عكسياً (١٩) . والثاني الأعباء العائلية للعامل ، فزيد نسبة العلاوة

(١٣) مادة ٥ من البيان التفسيري المشار إليه .

(١٤) مادة ٦ من البيان التفسيري المشار إليه .

(١٥) مادة ٨ من البيان التفسيري المشار إليه .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(١٧) القاهرة الابتدائية ٣ ديسمبر سنة ١٩٥٥ ، مجموعة السيد/ الفكاهي ، جزء أول .

قسم ١ ، ص ٤١٠ ، رقم ٣٠٣ .

(١٨) هيئة تحكيم القاهرة ١٧ يونيو سنة ١٩٥٦ ، المجموعة المشار إليها ، ص ١٧٣ ،

رقم ٣٦٣ .

(١٩) قسمت الأجور إلى سبعة أقسام : « جنهات فاقل ، أكثر من « جنهات إلى ١٠ -

بزيادة أعبائه ، فهي تتناسب معه تناسباً طردياً (٢٠) . وإذا تغيرت حالة العامل الإجتماعية ، بعد العقد ، أو بعد صدور التشريع الذى قرر علاوة الغلاء ، كأن تزوج ، أو ماتت زوجته ، تعين تعديل إعانة الغلاء ، زيادة أو إنقاصاً ، وفقاً لحالته الجديدة ، وإن كانت زيادة الأعباء هي وحدها الفرض الذى واجهه الفقه (٢١) ، وعرض على القضاء (٢٢) . وأوجب الشارع ، بوجه عام ، ألا يقل جملة الأجر ، الذى يدفع للعامل ، عن جملة الأجر الذى يتقاضاه من يقل عنه من نفس طائفته (٢٣) .

١٠٨ - الأجر الأدنى للعامل الزراعى : كان الأجر الأدنى ، كما قدمنا (١) ، قاصراً على العملة في الحال الصناعية والتجارية . ولم يحفل الشارع بوضع مثل هذا الأجر الأدنى ، على تواضعه ، لعمال الزراعة ، رغم حاجتهم القصوى إليه . وحينما اضطُر إلى التدخل ، بعدما فتكت بهم ، في بعض المناطق ، حمى الملاريا ، نتيجة سوء التغذية ، ونقص مقومات الحياة الإنسانية ، قصر حمايته على تلك المناطق ، وهي محافظتنا قنا وأسوان :

« جنيات ، أكثر من ١٠ جنيات إلى ٢٠ جنيا ، أكثر من ٢٠ جنيا إلى ٣٠ جنيا ، أكثر من ٣٠ جنيا إلى ٤٠ جنيا ، أكثر من ٤٠ جنيا إلى ١٠٠ جنيا ، وأخيراً أكثر من ١٠٠ جنيا . ووضع ، لكل قسم ، قدر البلادة ، هو نسبة مئوية من الأجر ، مع وجود حد أقصى ، في بعض الأقسام ، لهذه البلادة (أنظر الجدول الملحق بالأمر السكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه) . (٢٠) قسم المال ، بحسب أعبائهم المائتية ، إلى ثلاث طوائف ، الأولى « طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر » ، والثانية « طائفة آباء الولد أو الولدين » ، والثالثة « طائفة الزواب والمزوجين من لا أولاد لهم » (أنظر الجدول المرفق بالأمر السكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه) . » « يقصد بالأولاد الأبناء الذين يمولهم العامل وتقتل منهم عن ٢١ سنة ميلادية ، أو تجاوزوا هذه السن وكانت بهم عاهة تمنعهم عن الكسب ، وكذلك البنات غير المتزوجات » (أنظر ذيل الجدول المشار إليه) .

(٢١) الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق .

(٢٢) أنظر الأحكام المشار إليها في الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ١٤٢ ،

خامس ١ .

(٢٣) أنظر الجدول الملحق بالأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه .

مادة ١٠٨ :

« (١) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٩ .

واضحاً ، من ناحية ، أجراً أدنى للعامل الزراعى فيها^(٢) . وملزماً . من ناحية أخرى ، أصحاب الأعمال . فى حدود معينة . بتقديم وجبة غذائية للعملة لديهم^(٣) . أما الأجر الأدنى . فقد كان ، للعامل البالغ ثمانية عشر عاماً ، عشرة قروش فى اليوم ، وأجيز أن ينقص : لمن دون هذه السن ، نصف قرش عن كل سنة ، أو كسور السنة ، تنقصه لبلوغها ، بحيث لا يقل أجره عن خمسة قروش فى اليوم^(٤) . وأما الوجبة الغذائية ، فتشمل ، فى حدود معينة ، العملة فى الصناعة والتجارة . فوق عمال الزراعة : الزم « أصحاب المآل الصناعية والتجارية التى تستخدم عادة خمسين مستخدماً أو عاملاً فأكثر فى مصنع واحد أو فى محل واحد » ، وكذلك « كل حائز لأرض زراعية تزيد مساحتها على مائتى فدان » ، أن يقدموا « وجبة الظهر » ، فى « كل يوم من أيام العمل » ، لمن يريد من هؤلاء العمال والمستخدمين^(٥) ، على أن يتحمل هذا الأخير « نصف تكاليف الطعام الذى يقدم له بشرط ألا يزيد ما يدفعه على خمسة عشر ملياً »^(٦) . وأوجب على أصحاب المآل الصناعية والتجارية التى يقل عدد مستخدميها وعمالها عن خمسين ، « وتكون متقاربة فى دائرة قطرها كيلو متر واحد » ، أن يشتركوا فيما بينهم لتقديم تلك الوجبة^(٧) . وأحيل ، على وزير الشؤون الاجتماعية ، ليحدد ، بقرار منه ، بالإتفاق مع وزير الصحة ، « أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها للشخص الواحد وتكاليف الوجبة الواحدة » ، على ألا يتجاوز ذلك ثلاثين ملياً^(٨) .

(٢) أمر عسكري رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ ، الذى استمر العمل به بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .
(٣) أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ ، الذى استمر العمل به بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

(٤) مادة أول أمر عسكري رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه .
(٥) مادة أول أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه .
(٦) مادة ٢ أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه .
(٧) مادة أول أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه .
(٨) مادة أول أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه ؛ وقد صدر تنقيحاً لها ، بالاتفاق مع وزير الصحة ، قرار الشؤون الاجتماعية فى ١٥ أبريل سنة ١٩٤٤ .

وفرض جزاء جنائي على صاحب العمل الذي يدفع للعامل الزراعي أجراً يقل عن الأجر الأدنى (١٩) ، أو يمنع من تقديم الوجبة الغذائية ، أو يخالف ، في تقديمها . ما فرض عليه (٢٠) .

ظل ، على هذا النحو ، الأجر الأدنى للعامل الزراعي ، قاصراً على محافظتي قنا وأسوان ، إلى أن قرر الشارع ، أخيراً ، وضع أجر أدنى للعامل الزراعي في جميع إقليم الدولة . ولكنه ، بدل أن يتولى ، مباشرة ، وضع الأجر الأدنى ، عهد بهذه المهمة ، بمقتضى المادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ، إلى هيئة مختلطة ، تضم ثلاثة ممثلون مالكي الأراضي الزراعية وممثلين أجريها ، وثلاثة ممثلون العمال ، يختارهم وزير الزراعة ، ويرأسها أحد كبار موظفي وزارته . وتقوم هذه الهيئة ، حسب عبارة المادة المذكورة ، « بتعيين أجر العامل الزراعي في المناطق الزراعية كل عام » ، ولا يكون قرارها نافذاً « إلا بعد تصديق وزير الزراعة » (٢١) . وإذا كان الأجر الأدنى يحدد سنوياً ، فإنه يعتبر مضافاً إلى أجل فاسخ ، فينتضي بإنقضاء السنة التي حدد لها ، ويتعين أن يصدر ، قبل إنقضائها ، قرار جديد بتحديدده ، يكون نافذاً خلال السنة التالية (٢٢) .

وقد استمر العمل بالأمر العسكري رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ ، بعد إلغائه الأحكام العرفية ، بمقتضى القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ ، إلى أن ألغى في ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، تاريخ نفاذ قانون العمل القديم ، الذي نص ، صراحة ، على إلغائه (٢٣) .

(٩) مادة ٨ أمر عسكري رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه ، التي فرضت عقوبة الغرامة التي لا تقل عن عشرين جنيناً ، ولا تزيد على مائة جنين ، و " تمتد العقوبات بتمدد العمال الذين يكونون محلاً للمخاللة " .

(١٠) مادة ٨ أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه ، التي فرضت عقوبة الغرامة التي لا تقل عن عشرين جنيناً ولا تزيد على مائة جنين ، و " تمتد المخالفة عن كل يوم " .

(١١) مادة ٣٨ مرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٢) الدكتور أساميل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧٢ .

(١٣) مادة ١٤ / (٤) من قانون الإصدار .

١٠٩ - الأجر الأدنى في قانون العمل القديم : تأثر الشارع ، إلى حد كبير ، في تحديد الأجر الأدنى ، بالنظم التي قررها ، في الجمهورية العربية السورية ، القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ . فمهد - يوضحه - إلى لجنة تكون ، بقرار من وزير العمل (١) ، في كل محافظة - وفي المراكز الصناعية الهامة التي يحددها هذا الوزير (٢) ، من مندوب عن وزارة العمل (١) ، وتكون له الرئاسة ، مندوب عن وزارة الصناعة أو عن وزارة الاقتصاد حسب الأحوال ، مندوب عن أصحاب الأعمال يختاره منظماتهم ، ومندوب عن العمال يختاره إتحاد نقابات العمال (٣) . وعضوية هذه اللجنة هي سنة ، قابلة لأن تتجدد (٤) . وقد وضعت قواعد لإجتماعاتها : لا يكون إجتماعها صحيحاً إلا إذا حضره جميع الأعضاء . فإذا تخلف أحدهم ، يتعين تأجيل الإجتماع إلى جلسة أخرى ، تعقد « بعد أسبوع على الأكثر » . حين يكون الإجتماع صحيحاً إذا حضره ثلاثة أعضاء ، على أن يكون ، من بينهم ، مندوباً العمال وأصحاب الأعمال . فإذا تخلف أحد هذين المندوبين ، أو كلاهما ، عن الحضور ، يجب تأجيل الإجتماع إلى جلسة أخرى ، تعقد خلال ثلاثة أيام ، « يكتفى فيها بحضور أى عدد من الأعضاء » (٥) . وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين ، فإن تساوت الأصوات رجح الجانب الذى فيه رئيس اللجنة (٥) .

وأوجب الشارع أن تعقد اللجنة « دورة على الأقل في السنة » . لإقتراح الأجر الأدنى ، ويجوز لها « أن تقترح إضافة زيادات إلى الأجور » (٦) . ولكنه لم يضع قواعد تسترشد بها اللجنة ، أو أفكار تهتدى بها ، في وضع

فقرة ١٠٩ :

(١) وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في النسخ .

(٢) مادة ١/١٥٦ عمل قديم .

(٣) مادة ٢/١٥٦ عمل .

(٤) مادة ٣/١٥٦ ر ٤ عمل قديم .

(٥) مادة ٥/١٥٦ ر ٦ عمل قديم .

إقتراحها ، غير مراعاة « أن يكفى الأجر لسد حاجات العامل الأساسية » (٦) ، وإن أوجب على اللجنة ، قبل إتخاذ قراراتها ، أن تقوم بالتحقيقات اللازمة ، وسماع رأى كل من منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال ذوى الشأن » ، أو « سماع رأى من تختاره اللجنة » إذا لم يكن لأصحاب الأعمال منظمة ، أو للعمال نقابة (٧) . ويجب ، بعد ذلك ، عرض قرارات اللجنة على وزير العمل لإصدار قراره بتعيين الأجر الأدنى (٨) .

وأجيز لوزير العمل (٩) ، في الظروف الإستثنائية ، « كالأزمات الاقتصادية ، أو هبوط النقد ، أو ارتفاع تكاليف الحياة إرتفاعاً كبيراً » ، أن يدعو جميع اللجان « إلى إجتماع عام للنظر في تعديل الأجور » (١٠) . وكان يؤخذ ، على هذا التنظيم ، خلوه من قواعد تسترشد بها اللجنة في وضع إقتراحها ، ولا يكون ، من ثم ، الأجر الأدنى الذى تحدده قائماً على أسس موضوعية ، تمكن رقابة رأى العام على تقديره ، رغم ضرورتها لتوفير بعض الحماية للعملة ، وتمنع تأثر أعضاء اللجنة بالأفكار السياسية أو الإجتماعية لأعضائها .

ولم يكن هذا التنظيم يسرى ، وفقاً للراجع فى الفقه ، على عمال الزراعة (١١) :

(٦) مادة ١/١٥٨ عمل قديم . وجاء ، فى المادة ١٥٧ منه ، أن « يحدد وزير الشؤون الإجتماعية والعمل ، بقرار منه ، مكافآت أعضاء وموظفى اللجنة المذكورة ، أو بدل حضور جلساتها ، حل أن تجتمع في غير أوقات العمل الرسمية » . وقد أصدر وزير الشؤون الإجتماعية والعمل قراره رقم ٢٨ فى ١٣ فبراير سنة ١٩٦١ « فى شأن تنظيم سير العمل باللجان المشتركة لتعديل الأجور » ، وقراره رقم ٢٦ فى ٨ فبراير سنة ١٩٦١ « فى شأن تحديد المراكز الصناعية التى تشكل بها اللجان المشتركة لتحديد الأجور » . وقد أوجب القرار الأخير تشكيل هذه اللجان فى المراكز الصناعية الآتية : كفر الدوار ، كفر الزيات ، المحلة الكبرى ، شبرا الخيمة ، حلوان وكوم إبيو .

(٧) مادة ٢/١٥٨ عمل قديم .

(٨) مادة ٢/١٥٩ عمل قديم ، (وزير الشؤون الإجتماعية والعمل فى النص) .

(٩) وزير الشؤون الإجتماعية والعمل فى النص .

(١٠) مادة ٢/١٥٩ عمل قديم .

(١١) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٢ ، والمراجع المشار إليها من

٣١٤ ، هامش ٣ ، الدكتور إسحاق هاشم ، المرجع السابق ، فقرة ٧٣ .

بحيث تظل اللجان المشكلة ، وفقاً للمادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ، مختصة بوضع الأجر الأدنى لهم ، إستناداً إلى أن التشريع العام ، على المسلم به في الفقه ، لا ينسخ التشريع السابق عليه ، إلا إذا كان عاماً مثله . أما إذا كان التشريع السابق خاصاً ، فإنه لا يتأثر بصدر التشريع العام ، بل يبقى قائماً إلى جانبه ، فيكون التنظيم العام ، الوارد ، في قانون العمل ، للعمال كافة ، غير ماس بالتنظيم ، الوارد في المرسوم بقانون المشار إليه ، لعمال الزراعة ، وهم طائفة مخصوصة منهم . وقد يؤيد هذا الرأي أن وزارة الزراعة ليست ممثلة ، عندئذ ، في اللجان المشكلة وفقاً لقانون العمل .

١١٠ - الأجر الأدنى في القوانين اللاحقة على قانون العمل : : ظلت قواعد قانون العمل ، في تحديد الأجر الأدنى^(١) ، حروفاً ميتة . فلم تشكل ، وفقاً لها ، لجان لوضعه^(٢) ، ولم يقدر لاحكام قانون الإصلاح الزراعي ، كذلك ، الاستمرار ، فلم يحدد وزير الزراعة ، وفقاً له ، الحد الأدنى لأجر العامل الزراعي الذي قرره في عام ١٩٥٢ ، و زال أثره بإلغائه^(٣) . وبقي القانون المصري ، على نقيض قوانين الدول المتقدمة : حالياً من أجر أدنى للعامل ، على ضرورته القصوى ، في الظروف الحاضرة ، لحمايته ، وإن كان هذا النقص لا يظهر ، بالنسبة لعمال القطاع العام ، الذين تضمنت التشريعات المتعاقبة التي يخضعون لها ، جداول بأجورهم ، ويعتبر أقلها ،

فقرة ١١٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٩ .

(٢) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢١١ ؛ الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧٣ .

(٣) صدر ، في سنة ١٩٥٢ ، قرار وزاري يحدد الأجر الأدنى اليومي للعامل الزراعي بمائة وثمانين ملياً للرجال ، ومائة ملياً للنساء والأولاد والبنات ، حل أن تكون ساعات العمل ثمانية في اليوم (الوقائع المصرية ، العدد ١٥١ ، في ١٧ نوفمبر سنة ١٩٥٢) ، وانتهى أثره بانقضاء تلك السنة ، إذ يبدو أن الوزير لم يصدر قرارات أخرى بتحديد (أنظر الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص ٣١٥ ، هامش ٥) .

بالضرورة ، حداً أدنى لها . وتنبه الشارع ، أخيراً ، لهذه الفجوة ، وعمد إلى سدها بتحديد أجر أدنى للعامل في القطاع الخاص ، محديداً مباشراً ، بقوانين خاصة ، لاعتن طريق التنظيم الوارد في قانون العمل .

فصدر القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ ، ليضع أجراً أدنى ، في المشروعات الصناعية ، للعامل الذي يبلغ ثمانى عشرة سنة^(٤) ، وحدده بثلاثين قرشاً في اليوم ، بما فيها يوم الراحة الأسبوعية ، لتكون ، وفقاً لعبارة القانون ، « مدفوعة الأجر » ، ويقل ، لمن لم يبلغ هذه السن ، قرشاً في اليوم عن كل سنة تنقصه عنها ، بحيث لا يقل أجره ، مهما كان عمره ، عن خمسة وعشرين قرشاً^(٥) . وفرضت عقوبة جنائية على من يخالف حكم القانون^(٦) .

وصدر ، بعده ، القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ ، ليضع أجراً أدنى للعامل ، الذي يخضع لأحكام قانون العمل^(٧) ، أيا كان نوع النشاط الذي يعمل فيه ، وحدده ، للبالغ ثمانى عشرة سنة ، أربعين قرشاً في اليوم^(٨) ، تقل ، لمن لم يبلغ هذه السن ، قرشين في اليوم عن كل سنة تنقصه لبلوغها ، بحيث لا يقل أجره ، في أية حال ، عن ثلاثين قرشاً في اليوم^(٩) . وتكون عطلته الأسبوعية ، دائماً ، « مدفوعة الأجر »^(١٠) .

وصدر ، كذلك ، القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ ، ليرفع الأجر الأدنى إلى عشرين جنياً في الشهر ، للعامل الذي يبلغ الثامنة عشرة من عمره ، ويقل ، لمن لم يبلغها ، مائة وخمسين قرشاً عن كل سنة تنقصه عنها ، على ألا يقل عن خمسة عشر جنياً في الشهر مهما كانت سنه^(١١) . ولا يسرى هذا

(٤) مادة أول من قانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ .

(٥) مادة ٣ من قانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه ، التي فرضت عقوبة الغرامة التي لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على مائة جنيه ، وفي حالة المود الحبس مدة لا تتجاوز ٣ شهور ، فضلاً عن الغرامة .

(٦) مادة ١/١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ " بشأن تحديد حد أدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص " .

(٧) مادة ٢/١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٨) مادة ٣/١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٩) مادة ١/١ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

الأجر الأدنى على الصبيان والمتدرجين « إلا بعد إنقضاء مدة التدرج والتدريب وفقاً لأحكام قانون العمل » (١٠) . وفرضت ، على المخالفة ، عقوبة الغرامة التي تتعدد « بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة » (١١) .

وصدر ، أخيراً ، القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨١ ، الذي رفع : بمقتضاه ، الأجر الأدنى ، « اعتباراً من أول يوليو سنة ١٩٨١ » ، إلى خمسة وعشرين جنيهاً في الشهر ، « للعامل الذي تكون سنة ، في ذلك التاريخ ، ثمانى عشرة سنة » ، سواء تقاضى أجره « مشاهرة أو مياومة » (١٢) ، ويتقاضى ، من ثم ، هذا الأجر الأدنى يوم عطلة الأسبوعية ، كما نصت ، صراحة ، القوانين السابقة عليه . فإذا كانت من العامل ، وقتئذ ، تقل عن ثمانى عشرة سنة ، يجوز أن يقل أجره الأدنى مائة وخمسين قرشاً عن كل سنة يقل عنها ، على ألا يقل أجره الأدنى ، « بأى حال من الأحوال » عن تسعة عشر جنيهاً في الشهر (١٣) . على أن العامل ، الذي لم يبلغ ثمانى عشرة سنة وقت نفاذ القانون ، وكان أجره ، تبعاً لهذا ، يقل عن الأجر الأدنى ، يتعين ، تلقائياً ، إعطاؤه هذا الأجر الأخير ببلوغه تلك السن . ولا يسرى الأجر الأدنى على الصبيان الذين يخضعون « لأحكام التدرج والتدريب المهني والحرفي » ، إلا « بعد إنقضاء مدة التدرج والتدريب وفقاً لأحكام قانون العمل » (١٤) .

ونطاق هذا الأجر الأدنى يشمل جميع العمال ، الذين يخضعون لأحكام قانون العمل (١٥) ، دون غيرهم . ويسرى ، من ثم ، على العامل الزراعى ، الذى يشملته خطاب القانون وفقاً لصريح عبارته . ولما كان حكم المادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ، كما قلنا (١٥) ، معطل

(١٠) مادة ٢/١ قانون ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(١١) مادة ٥ قانون ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(١٢) مادة أول من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٣) مادة ٢ قانون ١١٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٤) مادة أول قانون ١١٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٨ .

لعدم صدور قرارات سنوية ، لوزير الزراعة ، بتحديد الأجر الأدنى ، طبقاً لها . للعامل الزراعي ، فلا يوجد ، من ثم ، بين التشريعين تنازع تدعو الحاجة إلى الفصل فيه .

بل يسرى الأجر الأدنى ، الذى حدده القانون الأخير ، وقبله قانون سنة ١٩٧٤ ، وقانون سنة ١٩٨٠ ، على العامل فى المشروعات الصناعية ، الذى صدر ، بتحديد الأجر الأدنى له ، القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ ، و يعتبر هذا القانون الأخير ، من ثم ، منسوخاً بطريقة ضمنية . ولا يقال بأن تلك القوانين ، لكونها عامة على جميع العمال ، لا يمكن أن تنسخ ، ضمناً ، قانون سنة ١٩٧٢ ، لأنه خاص بفريق منهم ، هم عمال الصناعة ، لأن هذه القاعدة فقهية . وايسست تشريعية (١٦) . ولا يمكن ، تبعاً لهذا ، أن تكون مطلقة . وقد إستعان الفقه المصرى ، فى تطبيقها على التنازع بين قانون العمل وقانون الإصلاح الزراعى ، بنية الشارع فى الإبقاء على أحكام القانون الأخير (١٧) . ولا يتصور ، عقلاً ، على كل حال ، أن يكون ، فى قصد الإرادة الشارعة ، الأجر الأدنى للعمال ، فى المشروعات الصناعية ، وهى أشق الأعمال ، أقل منه فى الأعمال الأخرى .

١١١ - « علاوات أخرى » لغلاء المعيشة : وتقررت كذلك .

« علاوات غلاء معيشة » ، لجميع العملة والحاضرين لأحكام قانون العمل (١) ، وهم جملة العمال فى القطاع الخاص . أى كان نوع النشاط الذى يعملون فيه ، وأياً كانت فئاتهم . « اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٧٥ » (١) ، أسوة

(١٦) أنظر ، فى هذه القاعدة ، مؤلفنا " مقدمة الدراسات القانونية " ، المرجع السابق ، فقرة ٥٦ .

(١٧) الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧٣ ، وقرب الدكتور محمد لبيب شلب ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٢ .

فقرة ١١١ :

(١) مادة أولى قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ " بشأن تقرير إعانة غلاء معيشة للعاملين فى القطاع الخاص " .

بالمعاملين في الدولة ، والقطاع العام (٢) ، بنسبة تختلف حسب الحالة الاجتماعية للعامل (٣) ، وتتغير ، وفقاً لما ، إعتباراً من أول الشهر التالي لتغيرها (٤) .
وتقتصر هذه العلاوة على صغار العمال . فلا يفيد منها العامل المتدرج ، الذي يرتبط بعقد تمرين (٥) ، لا عقد عمل ، ولا العامل « الذي يتقاضى أجراً مقداره خمسون جنيهاً في الشهر » (٥) . بل لا يجوز أن يجاوز أجر العامل ، بما فيه علاوة الغلاء ، خمسين جنيهاً في الشهر (٦) . ويقصد بالأجر ، في هذا الخصوص ، « الأجر الذي تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الاجتماعية في أول يناير سنة ١٩٧٥ » ، بالنسبة للعمال ، الذين كانوا يعملون وقت صدور القانون . ولما كان القانون الذي كانت تحسب ، على أساسه ، هذه الإشتراكات ، وهو القرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (٧) ، قد أحال ، في المادة الأولى منه ، على قانون العمل في تحديد الأجر الذي تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الاجتماعية ، فلانهاض من الاعتداد ، في تحديد الأجر الذي تقلد على أساسه علاوة الغلاء ، بجميع عناصر الأجر على التفصيل الذي قدمناه (٨) ،

(٢) قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥ " بشأن تقرير إمانة غلاء معيشة للعاملين في الدولة والقطاع العام " .

(٣) مادة ١/١ قانون ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه ، والملاوة التي تقررها هي ١٠٪ من الأجر للعامل " الأخرى " ، و ١٥٪ من العامل المتزوج ، و ١٧٪ من العامل الذي يعمل ولداً أو أكثر . وتقضى الفقرتان الثالثة والرابعة منها بأن " تمنح العاملة المتزوجة إمانة غلاء بالنسبة المقررة للعامل الأخرى إذا كانت هي وزوجها يعملان عند صاحب عمل واحد " ، " وتعامل الأمثلة التي تعمل أولاداً عاملة العامل الذي يعمل ولداً أو أكثر " .

(٤) مادة ٢/١ قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٥) مادة ١/٢ قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٦) مادة ٢/٢ قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٧) قانون التأمينات الاجتماعية ، الذي كان نافذاً وقت صدور القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ ، هو القرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، ولذلك تكون الإحالة ، في تحديد الأجر ، على هذا القرار بقانون ، ولا أثر لإلغائه ، وحلول القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ محله ، على سلامة هذه الإحالة .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

على نقض ما كان مقررأ في الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ . وبهذا عاد الشارع إلى التقيد ، في تحديد الأجر ، بالقواعد العامة فيه (٨) . أما العمال ، الذين يستخدمون ، بعد أول يناير سنة ١٩٧٥ ، فالعبرة بالأجر المتفق عليه في العقد ، والذي تحدد عناصره وفقاً للقواعد العامة (٨) ، ولا شأن به لحساب إشتراكات التأمينات الإجتماعية .

ويفترض أن أجر العامل ، الذي إستخدم بعد نفاذ القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ ، شامل لعلاوة الغلاء المقررة به (٩) ، وإن كان هذا الافتراض لا يعلو أن يكون قرينة بسيطة ، يجوز للعامل أن يتقضا ، بطرق الإثبات كافة . وإذا تغيرت حالته الإجتماعية ، بعد إستخدامه ، تعين تعديل أجره وفقاً لتغيرها ، « إعتباراً من أول الشهر التالي لتغير الحالة » (١٠) .

وتقررت ، كذلك ، لأولئك العملة ، علاوة غلاء أخرى ، سميت دون مبرر ، « علاوة إستثنائية » ، قدرها ٥٪ من الأجر (١١) . وتتميز هذه العلاوة ، عن سابقتها ، بالعمومية ، يستحقها كل عامل ، مهما كان عمره ، وأياً كان مبلغ أجره الشهري (١٢) ، وثابتة ، يستوى فيها العامل ذو الأسرة ، وذلك الذي لا يعول أحداً . ويقصد بالأجر ، الذي تكون العلاوة نسبة منه ، « الأجر الذي تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية في أول يناير سنة ١٩٧٧ (١٣) ، ولا يدخل ، من ثم ، في حسابه ، وفقاً للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (١٤) ، المنح ، والخصصة في الأرباح ، قانونية أو إتفاقية ، على

(٩) قرب نقض ١٣ يونيو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٥٥ ، ص ١٣٤٢ ؛ والدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق .

(١٠) مادة ٢/١ قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(١١) مادة ١/١ قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٧ « في شأن تقرير علاوة إستثنائية العاملين بالقطاع الخاص » .

(١٢) ولايس صفة العمومية أن ينص ، في المادة ٢/١ من القانون ، على عدم سرياله على « المال المتزوجين أو المتزوجين » ، لأن أولئك ، كما قلنا ، لا يرتبطون بمقد عمل ، بل بعقد محرمين أو محرمين (أنظر في هذا العقد ، لاحقاً ، فقرة ١٨١)

(١٣) مادة ٢ قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٧ المشار إليه .

(١٤) مادة ٥/ط منه .

نقيض حكم القرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، الذى قدرت على أساسه علاوة الغلاء السابقة (١٥) .

وتقررت ، أخيراً ، علاوة غلاء ثالثة ، سميت ، هى الأخرى . « علاوة إستثنائية » ، للعملة « الحاضرين لأحكام قانون العمل ، الذين مضت سنة على الأقل على إلتحاقهم بالعمل حتى أول مايو سنة ١٩٨٠ » ، قدرها ١٠ ٪ من الأجر ، على ألا تزيد على « عشرة جنيهات شهرياً » (١٦) . وهى ، كسابقها ، عامة ، وثابتة ، وإن كانت « لا تسرى على « العمال المتخرجين أو المتدربين » (١٧) . ويقصد بالأجر ، لتحديد هذه العلاوة ، « الأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمين الإجتماعى فى أول يناير سنة ١٩٨٠ » (١٨) . وفرضت عقوبة الغرامة على مخالفة أحكام القانون فى دفع هذه العلاوة (١٩) .

١١٢ - تحديد الأجور للعاملين فى القطاع العام ، وفى المناجم والمحاجر : حددت أجور العاملين بالقطاع العام فى جدول ملحق بالقانون الذى ينظم علاقات العمل لهم ، على غرار موظفى الدولة (١) .

وحددت ، كذلك ، أجور العاملين بالمناجم والمحاجر فى جدول ملحق بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، وهى أكثر إرتفاعاً من الأجور التى حددت للعاملين فى القطاع العام (٢) ، ووضعت مدد دنيا لترقية العامل إلى الدرجة الأعلى . ورغم أن الشارع إعتبر الأجور ، الواردة فى الجدول ، « الحد الأدنى الذى لا يجوز النزول عنه » (٣) ، فلها لا تنطبق ، حتماً ، إلا على مشروعات

(١٥) مادة ١/٣ منه ، التى أسالت ، فى تحديد الأجر ، على قانون العمل ، وراجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(١٦) مادة ١/١ قانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ .

(١٧) مادة ٢/١ قانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(١٨) مادة ٢ قانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(١٩) مادة ٦ قانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

فقرة ١١٢ :

(١) أنظر الجدول رقم ١ المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) أنظر الجدول المرفق بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(٣) مادة ١/٨ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

المناجم والمهاجر التي تملكها الدولة ، أو هيئاتها العامة ، أو وحدات الحكم المحلي ، أو شركات القطاع العام . أما المناجم والمهاجر ، التي تملكها ، أو تستغلها جمعيات تعاونية ، أو مشروعات في القطاع الخاص ، فقد أجيئ ، بقرار لوزير العمل بالإتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية ، إستثنائها من جدول الأجور والعلاوات ، المرفق بالقانون^(٤) ، كما إستثنت من نسب البدلات الواردة فيه^(٥) ، بما يتفق والظروف الإقتصادية لهذه المشروعات ، على أن يحدد ، في القرار الوزاري المشار إليه ، الأجور والعلاوات التي تطبق على العمال بها^(٦).

١١٣ - تطبيق : الأجر الأدنى ، نطاق تطبيقه ، كيفية حسابه ، وجزاء مخالفته : ينطبق الأجر الأدنى ، كما قدمنا^(١) ، على كل عامل ، ذكر أو أنثى ، يخضع ، في علاقته بصاحب العمل ، لأحكام قانون العمل ، أيًا كانت طريقة تحديد أجره^(٢) ، ولو كان محددًا بالقطعة ، أو بالطريقة ، حين يجب أن يحصل ، شهريًا ، على الأجر الأدنى الذي يفرضه القانون لمصلحته . ولايهم ، في تطبيق الأجر الأدنى ، أن يكون عقد العمل مؤقتًا بفترة قصيرة ، كالأجاجة السنوية ، لعامل آخر^(٣) ، ولا أن يكون معلقًا

(٤) مادة ١/١١ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٥) راجع سابقًا ، فقرة ٩٣ .

(٦) مادة ٢/١١ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ١١٣ :

(١) راجع سابقًا ، فقرة ١٠٠ .

(٢) أوليه ، ص ١٨٣ ؛ جروثي ، فقرة ٥٤٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-٢٠٣ ج .
ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٢٦ ؛ نقض فرنسي ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، سيدي ١٩٥٤ - ١ - ١٥١ ؛ ١٦ يونيو سنة ١٩٥٤ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٥٥٢ ؛ ٢٨ أبريل سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٤٨٥ . فإذا كان الأجر يتحدد بالقطعة ، يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل الأجر الأدنى ، ولو لم يتبع القدر الذي يستحقه وفقًا لعقد العمل (نقض فرنسي ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ المشار إليه) ؛ وأنظر كذلك ريلير وسافاتييه ، ص ٤١١ .

(٣) نقض فرنسي ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عد العمل ، رقم ٦٣ ، ص ١٣٤ .

على شرط الاختبار (٤) .

ويدخل في الأجر ، لحساب الحد الأدنى ، جميع ملحقاته ، أو مكملاته .
على التفصيل الذي قدمناه (٥) . ويجب ، من ثم ، اعتبار جميع البالغ
أو التقدّمات التي يحصل عليها العامل في مقابل العمل الذي يؤديه ،
لتقدير ما إذا كان أجسه يقل عن الأجر الأدنى أو يحصل إليه (٦) ،
كالنسب المثوية على البيوع (٧) ، أو على رقم الأعمال (٨) ، والمنح التي
توافرت لها عناصر الأجر (٩) ، والمكافآت التي لها تكييفه (١٠) ، والميزات

(٤) قرب نقض فرنسي ١١ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٧ .

(٥) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٦) قرب استئناف Pau ١٠ يناير سنة ١٩٧٣ ، وإستئناف Dijon ١٩

أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد
العمل ، رقم ٦٥ ، ص ١١٠ ؛ وأنظر ، كذلك ، الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوانش
٧ - ١٢ ؛ ريفيرو وسالانيه ، ص ٤١١ ؛ جروتل ، فقرة ٥٤٩ ؛ بروشار ، فقرة ١٠٥ .

(٧) نقض فرنسي ٢٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧١ - ٢ - ١٦٩١١ .

(٨) نقض فرنسي ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٢ (الحكم الثالث) ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ،

الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٤ ، ص ١٣٣ .

(٩) نقض فرنسي ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس

التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٢ ، ص ٩٦ ؛ ٣ أكتوبر سنة ١٩٧١ ،

المجموعة السابقة ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٦٠ ، ص ١١٦ . وقد نقضت محكمة النقض

الفرنسية ، جديدين الحكّمين ، حكمت قضاء الموضوع الذين رفضوا إدخال منحة الشجر الثالث

عشر ، التي كانت تدفع للعامل مجزأة كل اثني عشر شهراً ، في حساب أجره ، لتقدير مطابقتها

للأجر الأدنى ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه

١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٨ .

(١٠) بروشار ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٤٠ - ٢ .

وبمع ذلك ، لا تدخل ، في أجر العامل ، ولا تصاف ، من ثم ، إليه ، لتطبيق الأجر الأدنى ،

مكافأة الأقدمية *Prime d'ancienneté* ، ولا مكافأة المواظبة *Prime d'assiduité* ،

لاقطاع الصلة بينهما وبين العمل الذي يؤديه العامل (بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٠٣ ؛

ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ٢٨ ، ص ٣٠) ، على نقض مكافأة الإنتاج *Prime*

de rendement ، التي تدخل في الأجر ، لكنّها مقابل العمل (ج . ليون - كان ، المرجع

السابق ؛ وقرب لون - لو - سونيه Saunier - ٣٥ - Lons المدنية ٢٠ سبتمبر سنة

١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، قضاء ، ص ٦٣١) .

العينية (١١) ، عدا الطعام الذى أخرج ، بنص صريح ، كما قدمنا (١٢) ، عن حسابه . ويتعين ، وفقاً لهذه القاعدة ، أن تدخل الوهبة ، إذا كانت هى كل أو بعض الأجر ، فى حساب الحسد الأدنى ، على المسلم به فى القانون الفرنسى (١٣) . ومع ذلك إستثنيت ، بنص صريح ، منه . فلا تدخل فيه الوهبة ، التى يقدمها العامل ، كالتعام الذى يتناوله (١٤) . وليس ، فى

= حل أن صاحب العمل ، الذى إستخدم عاملاً بالأجر الأدنى ، ثم قرره مكافآت ، أو علاوات ، معينة ، زيادة عليه ، لا يستطيع ، بعد زيادة الأجر الأدنى أن يحرمه منها ، باسقاطها إلى أجره فى حساب الأجر الأدنى (قرب نقض فرنسى ١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ١٤٨ ، وتقرير المحامى العام ليندون LINDON ؛ وأنظر ، كذلك ، كابيرك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٤٠) .

(١١) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤٣ .

(١٢) راجع سابقاً ، فقرة ٨١ .

(١٣) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٣١ ، والأحكام المشار إليها ص ٣١ ، هامش ٤ ، ريويم *Riom* المدنية ١٩ مارس سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ٢٢٦ .

وأثار تطبيق الأجر الأدنى ، على الوهبة ، فى القانون الفرنسى ، شيئاً من الصعوبة . فإذا كان صاحب العمل يتسلم الوهبة لحساب عماله ، وكان نصيب العامل منها يقل عن الأجر الأدنى ، تبين عليه أن يكسبه له فى مواعيد دفعه (ج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ ريويم المدنية ١٩ مارس سنة ١٩٤٨ ، المشار إليه) . ولا يجوز له أن يجرى المقاصة بين الزيادة فى الوهبة على الأجر الأدنى ، التى تحققت فى فترة ، والنقص فيها عنه خلال فترة أخرى (نقض فرنسى ١٧ يناير سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٢ ، مختصر ، ص ٦٨) . بل عليه ، فى مواعيد دفع الأجور ، أن يكمل الوهبة إلى الأجر الأدنى ، ولو كان العامل قد قبض ، من الوهبة ، فى الفترة السابقة ، ما يزيد عنه . أما إذا كان العامل يتسلم الوهبة مباشرة ، من العملاء ، فقد ثار البحث فيما يلقى عليه عبء إثبات قدرها ، هل يتعين ، على صاحب العمل ، أن يقدم الدليل على أن ما يقبضه العامل منها لا يقل عن الأجر الأدنى ، أم يجب ، على العامل ، أن يثبت أنه لا يتسلم منها إلا ما يقل عنه ؟ . قضت محكمة النقض الفرنسية بأن العامل ، الذى يدعى أن الوهبة تقل عن الأجر الأدنى ، أن يقدم الدليل على ما يدعيه (نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٣ ، ص ٢٢٧ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER ، وفى عكس ذلك نقض فرنسى ٢٩ مايو سنة ١٩٥٩ ، مشار إليه فى ج . ليون - كان المرجع السابق ، ص ٣٢ ، هامش ٢) .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٠ .

المذكورة الإيضاحية لقانون العمل ، ما يشير إلى الحكمة في هذا الاستثناء . رغم عدم وضوحها . فإذا كان المقصود عدم الاعتماد بالوهبة العرضية في حساب الأجر الأدنى ، فقد النص كل أهميته ، لأن الوهبة العرضية ، وهي التي لم تجر العادة بدفعها ، ليس لها تكييف الأجر (١٥) . أما إذا أخذ النص على إطلاقه ، فإن الوهبة تخرج من حساب الأجر الأدنى حتى في الفنادق الكبيرة ، والمجلات العمومية الفخمة ، التي صارت الوهبة فيها ، لكونها نسبة مئوية من ثمن التقدمة ، أو الخدمة ، بمثابة نسبة مئوية على رقم الأعمال ، وتبلغ ، لكل عامل ، مبلغاً ضخماً ، يغطيه عليه كبار المستخدمين في الفندق ، أو في المحل العمومي ، ولا يكون ، لإستثنائها ، أية حكمة .

ولا يدخل ، على التقبض ، في حساب الأجر الأدنى ، البذل ، الذي يقابل نفقات فعلية ، وينتج ، لهذا ، عنه ، تكييف الأجر (١٦) . كما لا يدخل في حسابه البذل الذي يدفع للعامل مقابل الظروف الشاقة أو الخطرة التي يؤدي فيها عمله (١٧) . ولو أن له ، كما قلنا ، تكييف الأجر (١٨) ، لأن الأجر الأدنى يحدد للعمل العادي ، ولا يدخل ، في تقديره ، الظروف التي تحيط به ، وتجعله أكثر مشقة ، أو أزيد خطراً .

وإذا استخدم عامل بالأجر الأدنى ، ثم أضيفت إليه ، طبقاً للقانون (١٩) ، أو للاتفاق الجماعي ، أو للائحة العمل ، أو للعقد الفردي ، علاوات دورية . أو علاوات تشجيعية (٢٠) ، ثم زيد الأجر الأدنى ، تعين أن يضاف إليه تلك

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ٨١ .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ٨٨ .

(١٧) نقض فرنسي ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس

التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٤ ، ص ١٣٣ .

(١٨) راجع سابقاً ، فقرة ٨٨ .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٩٣ .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٩٥ .

المعايير التي حصل عليها العامل قبل زيادته (٢١)
والأجر الأدنى لمحدد ليوم العمل كاملاً ، وقدره ، حسب الأحوال ،
ثمان ساعات ، أو سبع ساعات (٢٢). فإذا كان العامل ، وفقاً لبنود عقده ،
يعمل ، في اليوم ، ساعات أقل ، كان لصاحب العمل أن يدفع له أجراً
يقل ، بذات النسبة ، عنه (٢٣). وإذا أدى العامل ساعات عمل إضافية ، حين
تكون جائزة ، لا يعتد ، بالأجر الذي يقابلها ، في تطبيق الأجر الأدنى (٢٤).
كما أن الأجر الأدنى موضوع للعامل ذي القدرة الجسدية العادية (٢٥). فينخفض ،
في القانون الفرنسي ، بنسبة ١٠ ٪ ، لمن دون هذه القدرة (٢٦). ولم يتوقع
الشارع ، عندنا ، هذه الحالة ، ويكون قدر إنقاص الأجر الأدنى ، فيها ،
خاضعاً لتقدير القاضي . إنما تتعين التفرقة بين عدم القدرة الجسدية وعدم
الكفاية المهنية . فلاممكن أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى ، ولو كان
لنقص في كفايته ، أو في تدريبه ، ينتج دون ما ينتجه أوسط العملة في مهنته :
يستقر القضاء الفرنسي على أن عدم كفاية إنتاج العامل لا يجيز لصاحب العمل
إنقاص أجره عن الحد الأدنى (٢٧). ونقضت محكمة النقض الفرنسية حكم
قضاة الموضوع ، الذي أجاز إنقاص أجر العاملة عنه لانخفاض إنتاجها عن

(٢١) راجع سابقاً ، هامش ١٠ . ويصين إتباع ذات القاعدة إذا زادت أجور العاملين
في القطاع العام أو في المناجم والمحاجر ، المحددة في الجدول المرفق بالقانون .

(٢٢) انظر لاحقاً ، فقرتي ١٤١ و ١٤٤ .

(٢٣) ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرة ٢٧ .

(٢٤) قرب بران وجالان ، فقرة ٢ - ٣/٢٠٣ ، وص ٤٥٣ ، هامش ١ ج . ليون -
كان ، المرجع السابق .

(٢٥) *Aptitude physique normale* .

(٢٦) كاسيرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٣٩ - ٤٤ ج . ليون - كان ،

المرجع السابق ، فقرة ٢٥ .

(٢٧) نقض فرنسي ٣ يونيو سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٦ ، مختصر ، ص ٧١

و ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٥٩ (مشار إليه في ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، ص ٢٦ ،

هامش ٦) وأنظر ، في عكس ذلك ، كولومبييه *Coulommiere* ٦ يوليو ١٩٥١ ، دالوز

١٩٥١ ، مختصر ، ص ٨٣ .

المستوى العادى : لكونها مبتدئة (٢٨)، أو لعدم كفاية تدريبها في فرع المهنة الذى تستخدم فيه (٢٩). ولا شك . عندنا . في حصة هذا القضاء : لأن الأجر الأدنى ، الذى يمثل أقل ما يمكن أن يجيزه قانون الجماعة أجراً للفرد فيها ، يوضع لأقل العمال كفاية ، ويزيد عنه أجر العامل الكفء على قدر كفايته . ولا تجيز محكمة النقض الفرنسية ، لصاحب العمل : أن يجرى المقاصة ، في حدودها القانونية (٣٠) ، بين حق له على العامل ودين الأجر الذى في ذمته له ، إذا ترتب عليها نقص ما يقبضه هذا الأخير من أجره عن حله الأدنى (٣١). وجزاء مخالفة الأجر الأدنى ، فضلاً عن العقوبة الجنائية على صاحب العمل (٣٢) ، بطلان الإتفاق على أجر أقل منه ، سواء اتخذ هذا الإتفاق شكل بند في عقد العمل ، أم ورد في وثيقة أخرى بعد إبرامه . ويجوز للعامل أن يطالب بفرق الأجر : ولو كان على بينة من أمره وقت الإتفاق ، أو أجازه وقت قبض الأجر ، لتعلق النصوص التى تقرر الأجر الأدنى بالنظام العام (٣٣) .

١١٤ - الطابع العائلى للأجر : وإنعكس الطابع العائلى للأجر في نظام العلاوات العائلية (١) ، التى تدفع . في الدول المتقدمة ، إلى العامل الذى يعمل أولاداً (٢) .

(٢٨) نقض فرنسى ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٥٩ المشار إليه .

(٢٩) نقض فرنسى ٣ يونيو سنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(٣٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٣ .

(٣١) نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ - ٢ -

١٣٠٤٨ ، وتعليق دون توقيع ، استئناف باريس ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة

الأسبوع القانونى ١٩٦٤ - ٢ - ١٣٠٢٩ (بالاستنتاج العكسى) .

(٣٢) مادة ١٧٠ محل .

(٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

فقرة ١١٤ :

(١) Allocations familiales

(٢) أنظر ، في العلاوات العائلية في القانون الفرنسى ، قبل دخولها في نظام الضمان الاجتماعى : -

ويرجع نشوء العائلات ، في فرنسا ، خلال أواخر القرن الماضي ، إلى إرادة بعض أصحاب الأعمال ، الذين دفعوا ، إلى عملهم ، عائلات تناسب مع عدد أولادهم . ولما اتسع نطاقها ، رثى لإنشاء غرف للمقاصة ، تقوم بتوزيع العائلات ، على العمال ذوي العائلات ، من الحصص التي يدفعها أصحاب الأعمال ، المشتركين فيها ، بنسبة عدد العمال الذين يعملون عندهم ، دون اعتبار للأعباء العائلية لمؤلاء الأخيرين ، حتى لا يتقصص صاحب العمل ما تعهد به عن طريق إثارة العمال غير المتزوجين ، أو تفضيل من لا يعملون أولاداً منهم ، عند الاستخدام ، ويلحق ، بهذا ، أضراراً جسيمة بحسن النية من منافسيه الذين يحرسون على تنفيذ التزاماتهم^(٢) . وبني الشارع الفرنسي هذا النظام ، وجعله بالقانون الصادر في ١١ مارس سنة ١٩٣٢ ، عاماً وملزماً ، إذ أجبر كل صاحب عمل على الاشتراك في إحدى غرف المقاصة ، حتى يقبض عماله عائلات ، بنسبة عدد أيام عملهم ، لأولادهم ، أو لفروعهم ، الذين يعملونهم .

وقد أثار التكييف القانوني لهذه العائلات ، في فرنسا ، خلافاً بين الفقهاء ، وإنقسموا بين إعتبارها هبة ، أو وفاة لالتزام طبيعي ، أو تقدمه من نوع خاص^(٣) ، أو أجراً إضافياً^(٤) ، وإن كان الراجح ، عندهم ، هو

= لاوياد LAPUYADE ، الأجر الإضافي المائل ، رسالة ، تولوز Toulouse سنة ١٩٢١ ؛
 أوبر HUBERT ، الطبيعة القانونية للأجر الإضافي المائل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٤ ؛
 مازا MAZAS ، أساس الإلتزامات بالعائلات ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٦ ؛ دوريه
 DROUHET ، التطور القانوني للعائلات العائلية في فرنسا ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤٣ .
 (٢) أنظر ، في تاريخ العائلات المائلة في القانون الفرنسي : لاوياد ، المرجع السابق ،
 ص ٦٥ وما بعدها ؛ أوبر ، المرجع السابق ، ص ٥ وما بعدها ؛ مازا ، المرجع السابق ، ص
 ١٥ وما بعدها ؛ دوريه ، المرجع السابق ، ص ٨ وما بعدها ؛ وبالنسبة للول الآخرين ، أوبر
 المرجع السابق ، ص ٣٣ وما بعدها ؛ مازا ، المرجع السابق ، ص ٨٠ وما بعدها ؛ وص ١٥٣
 وما بعدها .

(٣) Prestation sui generis .

(٤) أنظر ، في الطبيعة القانونية للعائلات العائلية في القانون الفرنسي . أوبر ، المرجع
 السابق ، ص ٣٨ وما بعدها ؛ مازا ، المرجع السابق ، ص ٣١ وما بعدها ؛ دوريه ، المرجع
 السابق ، ص ٢٦ وما بعدها .

الرأى الأخير (٦) . واستقر القضاء الفرنسى عامة (٧) : ومحكمة النقض الفرنسية خاصة ، على إعتبارها ملحقاً للأجر (٨) . وثبتت الفقه والقضاء على هذا التكييف ، بعد صدور القانون الذى فرضها على صاحب العمل ، بعد أن كان لا يلتزم بها إلا بمحض إرادته (٩) . وليس أقطع فى الدلالة على تطور طبيعة الأجر من هذا القضاء ، إذ لو اقتصر ، فى النظر إليه ، على الوجهة الإقتصادية وحدها ، لصارت هذه الأحكام غير ذات أساس ، لأن العامل ذا الأسرة ، لا يقدم من العمل قدرأ أكبر مما يقدمه العامل الذى لا يعول إلا نفسه . وفى هذا نبذ للمبدأ القديم « لنفس العمل نفس الأجر » (١٠) ، وأخذ بمبدأ آخر يناقضه : « لكل عامل أن يجد فى عمله ما يهيء حياة كريمة له ولأفراد أسرته » (١١) .

على أن تطور نظام العلاوات العائلية . باتساع نطاقه . وشموله جميع السكان العاملين ، ولو لم يكونوا عمالاً : من ناحية . والاستمرار فى الانتفاع بها ولو عجز رب الأسرة عن العمل ، لوفاة ، أو مرض ، أو شيخوخة ، أو تعطل . من ناحية أخرى ، أدى إلى إنقطاع صلتها بمقد العمل ، وأن يزول عنها تكييف الأجر . وصارت . على هذا النحو . جزءاً

(٦) دالوز وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٧ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١١١ .

(٧) أنظر مثلاً اسطيفان ياريس ٢٣ يوليوسنة ١٩٣٠ . دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٤٣٥ .

(٨) أنظر مثلاً ، الأحكام الآتية لهيئة النقض الفرنسية : ٢٤ يوليوسنة ١٩١٨ ، دالوز

١٩١٨ - ١ - ٢٤٥٤ مايوسنة ١٩٢٣ و ٦ نوفمبر سنة ١٩٢٣ ، سيرى ١٩٢٥ - ١ - ٢٢١

٢٧ مايوسنة ١٩٢٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٥ ، ص ٤٦٧ .

(٩) قانون ١١ مارس سنة ١٩٣٢ ، وأنظر بودان ، المرجع السابق ، دوريه ، المرجع

السابق ، فقرات ١٩٣ وما بعدها ، وحل الخصوص فقرة ٢١٣ ، وأنظر أيضاً الأحكام المشار

إليها فى فقرات ٢٢٢ وما بعدها ؛ وكذلك نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٣٩ ، سيرى ١٩٣٩ -

١٢١ - ١ .

(١٠) «A travail égal salaire égal» ، وأنظر ، فى هذا المبدأ ، لاپياد ،

المرجع السابق ، ص ٥٢ - ٥٣ .

(١١) قرب لوفسك پير ، المرجع السابق ، ص ٦٠ ، وأنظر ، فى فقه العلاوات العائلية ،

مازا ، المرجع السابق ، ص ١٨١ وما بعدها .

هأماً فى نظام الضمان الإءتماعى (١٢) .

(١٢) بق نظام الملاوات المائلىة ، فى ءوءره ، عل مأوءرله ، رءم التءءءلأء ألى أءءئها مرسوم بقانون ١٢ نوفمبر سنة ١٩٣٨ الذى أرىء به ءءءءع النسل (أنظر فى هءا ءوءره ، المراءع السابق ، ص ٨٠ وما بعءها) . ولم ىءءئر ءءءءءف القانوئى لءلك الملاوات إلا بصءور مرسوم بقانون ٢٩ ءولوء سنة ١٩٣٩ الأءاص « بالمائلة والنسل الفرءسءن » ، والمسى « ءءءنن المائلة » ، الذى كان ىءءف إلى ءءءءع النسل ، وإءءءء بمءءضاء الملاوات المائلىة إلى ءءع السكان الماملن ، أى « الأءراء » ، مها كانت ءرة أوصفة صاءب العمل الذى ىملون عءءه ، الموظفون وءءال المصالح المموءة ، المسءءءون ، والشءالون المسءءلون فى المهن ءرة - الصنائىة وءءءارىة والزراعىة - والمزارءون . وكذلك كل من ىسءء من نءاء ءرى وسائله الرئىسىة لءءءى « (مادة ١٠ من القانون المشار لىه) ، وبالأءل ىنءءع بنءامها أءصاءب المهن ءرة ، والمقاؤلون أو الصناءع ، وصءار الزراع (راءع ءءصءل ذاك فى ءوءره ، المراءع السابق ، ص ١٥٩ وما بعءها) ، بل ىقءء منها الماءزون عن العمل بسبب إءصابة ءءءء لم فى أءئالءه ، وءءءءلون ، ءزئاً (مادة ٣ قانون ١٨ نوفمبر سنة ١٩٤٠) وكلىاً (مادة ٧ قانون ١١ أءءوبر سنة ١٩٤٠) . ولا ءءءق هذه الملاوات بسبب ءوءف عن العمل ، لمرض أو ولوءة (مادة ٨ قانون ١٥ ءبراءر سنة ١٩٤١) أو شىءوءعة (مادة ٥/٣ قانون ١٤ مارس سنة ١٩٤١) ، وىسءئر ءفعها إلى أرائل المسءءءنن منها بمء وفاءهم (مءاءا ٥ و ٦ قانون ٩ سبءمبر سنة ١٩٤٢) . وىءع من ذاك بالءطءىة أن آءمء ءائرة المءزءن بأءاء ءءصص فىها ، وأءصف إلى أءصاءب الأءمال بالنسبة إلى عائلهم ، البوءة بالنسبة لموظفئها ، والمءئاءء المءلىة بالنسبة لمسءءءئها ، وأءصاءب الأءمال المءككورن - فى المهن ءرة وفى الصناءع وءءءءارة والزراعة - بالنسبة لأنءسبهم ، وأءءرأ الصناءع وءءءار وأءصاءب المهن ءرة ، الذىن لا ىسءءءون عمالا ، بالنسبة لأنءسبهم أىضاً (راءع ءوءره ، المراءع السابق ، ص ١٨٨ وما بعءها) . وقء ءناول ءءءور نظام الملاوات المائلىة لفسها بما ىناسب الفرض الءءءء منها ، وإن كان ءءورء فى هءه لءءقعة قء ظهر فى قانون ١٢ نوفمبر سنة ١٩٣٨ : فالء ءانب الملاءة المائلىة بمءناها المءروف ، أنءءء منءة للولوءة الأولى : وعلاءة للأم الباقىة فى المزل ، وعلاءة للأءر الواحد فى المائلة التى ءمل فى الغالب عمل الملاءة التى ءسبئها . وهكءا أءصءءء الملاوات المائلىة مسءقءة عن الأءر ، ءءء ءسءئر بمء ءوءف ءءءه ، وءمر مءءقعة بمءء العمل ءءء لا ىلزم قءامء لءطءىق أسءامها ، ولا ىضطءع الأفراد بكل أءبائها ، بل ءماوءهم فىها البوءة (أنظر ءوءره المراءع السابق ، ص ٢٦٢ - ٢٦٥) ، وصاءرء نظاماً قانونياً أساسه العءل الإءءامى الذى ىفرض على الءماءة أن ءمء الفرد ، مقابء نشاطه فى مهءه ، بما ىكفئى هو وأفراد أسرءه (راءع فى طءبءة الملاءة المائلىة ، فى القانون الفرضى ، فى الوقت الءاضر ، ءوءره ، المراءع السابق ، ص ٢٧٣ وما بعءها) . ولءلك ءءلء المؤلوءاءء الفرنسىة الءءءىة فى عءء العمل من ءءاة الملاوات المائلىة مع نظرىة الأءر ، وصاءر مكءائها فى نظام « الضمان الإءءامى » (أنظر مثلاً ءرءان وءءئر ، ءءء ٢ ، فقرة ٣٦٢ : ءواست وءرءان ، فقرة ٢٩٢ ، وفقراء ٤٢٩ وما بعءها) .

١١٥ - تقدير سياسة الأجور في مصر : لا تزال النظرة إلى الأجر ، في القانون المصري ، فردية بحتة . ولم يستجب الشارع عندنا ، بشكل جلي ، إلى دواعي التقدم ، في المجتمع الحديث ، كما انتهى إليه في الدول المتقدمة . فتحليل الأجر ، رغم تعدد القوانين في شأنه (١) ، مازال كائناً في منطقة سلطان الإرادة ، كالمثلن في بيع العقار ، أو المنقولات الكفالية ، كما كانت الحال ، عند غيرنا ، خلال القرن الماضي ، إبان ازدهار المبادئ الفردية ، التي أدت ، ضمن ما أسفرت عنه ، في علاقات العمل ، إلى ما سمي « بأجر المحاجة » (٢) . فالأجر الأدنى ، الذي حدد في القوانين الأخيرة (٣) ، لعمال القطاع الخاص (٤) ، أو العام (٥) ، كان : رقت وضعه ، غير كاف لإشباع الحاجات الأولية للعامل بمفرده . من سقف يظله ، وطعام يسد رمقه ، وكساء يستر جسمه ، بله العامل ذو الأسرة . ولم تستطع « علاوات الغلاء » التي أضيفت إليه ، بعد تحديده ، أن تعوض جزءاً يسيراً من ارتفاع الأسعار الذي استشرى بعده . فزاد انخفاض مستوى معيشة العامل ، وقد كان ، في الأصل ، منخفضاً .

لأجر العامل ، كما قلنا (٥) ، طابع غذائي ، لأنه ، في جل الحالات ، الدخل الوحيد له ، ويحدد ، من ثم ، مستوى معيشته بين المواطنين (٦) . فمحصول العامل على أجر كاف يعتبر ، بالنسبة له ، ضرورة حيوية ، وهو ، بعد ، حق له ، يعطى مقابلته في بذل قواه العضلية أو الذهنية ، التي بوضعها في خدمة غيره ، يتعاقد ، في الحقيقة ، على نفسه (٧) ، ويجب أن

نفره ١١٥ :

- (١) راجع سابقاً ، فقرات ١٠٥ وما بعدها .
- (٢) *Salair de famine* ، أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٢ .
- (٣) راجع سابقاً ، فقرة ١١٠ .
- (٤) الأجر الأدنى في جدول الأجور المرفق بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ هو ١٩٢ جنيها سنوياً ، أو ١٦ جنيها في الشهر .
- (٥) راجع سابقاً ، فقرتي ٧٩ و ١٠٢ .
- (٦) راجع سابقاً ، فقرتي ١٠١ و ١٠٢ .
- (٧) ويليامز و سالفاتيه ، ص ٣٧٨ .

يحصل ، عوضاً عنها ، على ما يفي بحاجاته المادية والمعنوية ، على وجه يمكنه من تهيئة أسباب العيش الكريم لنفسه ولمن يعول . وإذا كان صاحب العمل لا يدخر جهداً في صيانة الآلات في مصنعه ، وفي العمل على تحسينها ، متحملاً نفقات تلك الصيانة ، وهذا التحسين ، ليستمر إنتاجه أو يزيد ، فأولى به ، تحقيقاً للذات الغاية ، أن يدفع للعامل ما يستطيع به المحافظة على قواه ، وتنمية شخصيته . فلا يجوز ، في المجتمع المصري ، أن يكون الإنسان أقل شأنًا من الأشياء .

لذلك كله ، يجب وضع أجر أدنى على أساس ميزانية نموذجية .
توضع بعد دراسة جدية ، تحدد فيها حاجات العامل ، المادية والمعنوية ، من سلع وخدمات ، وقدر كل منها ، ثم تقوم كلها بالنقود ، ليتكون ، من مجموعها ، الأجر الأدنى .

على أن الأجر الأدنى ، على هذا النحو ، ليس وحده كافياً في فترات التضخم والارتفاع المضطرب في الأسعار . ويتعين ، وفقاً لنظام القاعدة المتحركة للأجور (٨) ، ربط الأجر الأدنى بمتوسط أسعار السلع والخدمات ،

(٨) *L'échelle mobile des salaires* تقوم القاعدة المتحركة للأجور على فكرة تغير الأجر ، يربطه إما بأسعار المنتجات ، وإما بأسعار تكاليف المعيشة . وله ، من ثم ، صورتان ، ينظر ، في الأولى ، إلى العامل باعتباره منتجاً ، ويتحدد أجره تبعاً لسعر بيع السلعة التي يساهم في إنتاجها ، بحيث يتبع قدر الأجر ، تلقائياً ، تقلبات ثمن هذه السلعة ، ليتناسب مع قيمتها في المبادلة . وينظر ، في الثانية ، إلى العامل ، باعتباره مستهلكاً ، ويتغير أجره بتغير تكاليف الحياة . وليس للصورة الأولى أهمية تذكر ، ولكن عدم استقرار الأسعار ، أو بالأحرى ارتفاعها المستمر ، يعطى للصورة الثانية أهمية بالغة ، إلى حد يمكن معه القول بأن اصطلاح « القاعدة المتحركة » يقصد به الصورة الثانية وحدها ، التي يمكن تعريفها بأنها نظام مؤداه أن تتبع الأجور ، تلقائياً ، تقلبات أسعار المواد اللازمة للمعيشة . ويجب ، لإصالحها ، ألا حساب تكاليف المعيشة للعامل ، وثانياً ، إقامة صلة بين هذه التكاليف والأجور . وغايتها ضمان ثبات القوة الشرائية لها ، ليتفق الأجر الحقيقي ، أو الفعلي ، الذي تمثله ، مع الأجر الإسمي ، وهو المبلغ النقدي الذي يتكون منه ، وسهولة العامل ، تبعاً لهذا ، من أثر ارتفاع الأسعار . وإذا كان يترتب عليها ، نظرياً ، أن يتبع الأجر ، تلقائياً ، تغير الأسعار ، فيزداد بارتفاعها ، ويقل بانخفاضها ، إلا أن هبوط الأسعار فرض يتدر تحققة ، ويرفض العمال ، إذا تحقق كل أثر له على أجورهم . ولذلك ، لا تظهر أهمية القاعدة إلا في أوقات التضخم ، وارتفاع-

التي وضعت ، على أساسها ، الميزانية النموذجية ، ليحتفظ بقوته الشرائية .
ويتفق الأجر الحقيقي (١٩) ، أو الفعلي ، دائماً ، مع الأجر الاسمي (١٠) .
ولا يقال بأن تحديد الأجر الأدنى ، على تلك الأسس ، قد يكون عبثاً على
المشروع لاجتمهله ، لأن المشروع ، الذي لا يستطيع توفير أسباب العيش
اللائق لعملائه ، لا يستحق البقاء .

وأهمية الأجر الأدنى لا تقتصر على توفير أجر كاف لأقل العمال حقاً ،
بل إن أثره ينعكس على أجور العمال كافة ، حتى ذوى الأجور الكبيرة
منهم ، فزيد أجورهم بزهادته ، لتظل الفوارق بين طوائف ، أو فئات ،
العمال ، كفاءة ، ومخصصاً ، على الدوام ، قائمة .

ونضيف ، في النهاية ، أن الأجر ، الذي يحصل عليه العامل ، أهم
ما ينعينه في حياته . ويستحق ، من الدولة ، وضع سياسة عامة في شأنه ، بدل
تلك القوانين العشوائية ، التي تصدر ، الفينة بعد الفينة ، لرفع الأجر
الأدنى ، أو إعطاء علاوة غلاء ، على أساس نسبة واحدة من الأجر ، أيأ
كان قدره ، أو الحالة الإجتماعية للعامل ، ولا تستند إلى أى أساس علمي ،
أو إجتماعي ، أو إقتصادي .

الفصل الثالث

في عنصر التبعية

- ١١٦ - معنى التبعية ، ونوعاها ، ١١٧ - التبعية القانونية ،
- ١١٨ - التبعية الاقتصادية ، ١١٩ - التبعية في القانون المصري ،
- ١٢٠ - أهمية عنصر التبعية ، ١٢١ - التفرقة بين عقد العمل وعقد القالة ،
- ١٢٢ - صعوبة تكليف العائد بالنسبة لبعض الفئات ، ١٢٣ - الأطباء ،
- واصحاب المهن الحرة على العموم ، ١٢٤ - الفئالون ، ١٢٥ - التفرقة بين
- عقد العمل وعقد الشركة ، ١٢٦ - التفرقة بين عقد العمل وعقد الإيجار ،
- ١٢٧ - التفرقة بين عقد العمل وعقد البيع .

والإسناد نتيجة له ، وتطبق القاعدة ، عملاً ، في اتجاه واحد (أنظر في تفصيلات هذه القاعدة ،
وتطبيقاتها في جدول المخططة ، فيما بين الحريين المالمين ، توما THOMAS ، القاعدة المنصرفة
للأجور ، باريس سنة ١٩٣٩) .

Salairé réel (٩)

Salairé nominal (١٠)

١١٦ - معنى التبعية ونوعاها : تقوم التبعية (١) ، في عقد العمل ، بين طرفيه ، على نوع من الخضوع يخل باستقلال أحدهما لمصلحة الآخر . وقد كان هذا العنصر ، في الفقه التقليدي ، ذا صفة قانونية (٢) تحصره في نطاق الروابط العقدية ، ليستنفد وجوده في إختلال التكافؤ بين العامل ورب العمل في تنفيذها ، ثم ظهرت ، في الفقه الحديث ، فكرة واسعة ، ذات صفة اقتصادية (٣) تقلد بها إلى خارج تلك الروابط ، غير معتدة إلا باعتماد العامل ، في معاشه ، على العقد وإستمداده منه كل رزقه .

١١٧ - التبعية القانونية : يقصد بالتبعية القانونية هيمنة رب العمل ، في أثناء تنفيذ العقد . على نشاط العامل . فقوامها نوع من السلطة لأحد العقادين على الآخر ، يتجسم في حق رب العمل في توجيه العامل وملاحظته أو رقابته في أثناء قيامه بالعمل ، وإلزام العامل بإطاعته في هذا التوجيه ، وبالإمتثال له في تلك الملاحظة أو الرقابة ، كما تظهر في الجزاءات التي يمكن للأول ، عند المخالفة ، توقيعها على الثاني . وتتفاوت التبعية القانونية بشتى إمكانيات رب العمل في إستعمال سلطته ، وتختلف ، سعة وضيقاً ، باختلاف وجوه نشاط العامل . وقد أسفرت التطبيقات العملية للعقد عن تعدد أنواعها : تبعية فنية (١) توضع العامل ، بصفة مباشرة ، « تحت إدارة »

مادة ١١٦ :

(١) Subordination ، أو Dépendance ؛ أنظر ، في عنصر التبعية ، فرانسوا FRANÇOIS وجوزو GOTHOT ، فكرة التبعية ونطاقها ، تعليق على نفس بلجيكي ٢٧ مارس سنة ١٩٦٨ ، المجلة الانتقادية للقضاء البلجيكي ، سنة ١٩٧٠ ، ص ٨٦ وما بعدها .
(٢) وتنت ، لهذا ، بالتبعية القانونية Subordination juridique أو ، Dépendance juridique .

(٣) وتسمى ، لهذا ، التبعية الاقتصادية Dépendance économique أو Subordination économique وينشأ البعض بالتبعية الاجتماعية Dépendance sociale ؛ أنظر سنلار Senellart ، عقود إيجار الخدمات المبرمة مع أطباء وسالة ، ليل ، سنة ١٩٤٠ ، ص ٨٦ وما بعدها .

مادة ١١٧ :

(١) Dépendance technique .

صاحب العمل ؛ تبعية « مهنية » (٢) تقتصر على التصديق من حرية العامل في نشاطه أو في ممارسة مهنته ، وتحدد بهذا ، كما قيل ، من « شخصيته المهنية » (٣) ؛ وتبعية « تنظيمية » (٤) لا تخمس غير الظروف التي يقوم العامل فيها بتأدية عمله .

والتبعية الفنية هي أقوى الصور ، إذ تفترض ، فوق الاتصال المباشر بين رب العمل والعامل ، الذي يكون الثاني بمقتضاه في كل لحظة في أثناء تنفيذ العمل تحت ملاحظة الأول وورعين أو امره ، أن يكون رب العمل مختصاً ، أو على الأقل قادراً ، من الناحية الفنية ، على إدارة العمل وتوجيه العامل في أدائه (٥) . وقبلما تتوافر هذه الصورة في غير المصانع البسيطة التي يقوم مالكوها ، وسط عمالهم ، بالعمل فيها ، أو المتاجر الصغيرة التي يتولى أصحابها ، بمعاونة مستخدميه ، إدارتها (٦) .

أما التبعية المهنية ، فيكفي لقيامها أن يكون لرب العمل حق الإشراف والتوجيه على العامل في قيامه بالعمل بما يشير به من تعليمات ، تتمثل في أوامره أو نواهي ، دون لزوم لأن تكون سلطة الأول مستمرة ، بصفة فعلية ، طيلة قيام الثاني بتنفيذ التزامه . فلا يلحق وصف الاستمرار إلا وجود الحق في الرقابة والتوجيه لاستعمالهما فعلاً (٧) . ومن هذا الحق وحده

(٢) Dépendance professionnelle

(٣) أنظر مانيان MAGNIEN ، تعريف الأجر Salarité ، رسالة ، جرينوبل Grenoble سنة ١٩٣٨ ، ص ١٧ .

(٤) ويسمى البعض « التبعية الإدارية Subordination administrative » (جرنوبل ، فقرة ٥٧ ؛ كاميرك ، عقد العمل ، فقرة ٤٣ مكرر) .

(٥) قارن مانيان ، المرجع السابق ، ص ١٨ . عل أن بعض الكتاب يسطي لإصطلاح « التبعية الفنية » تحديداً آخر ، إذ لا تقوم في نظره إلا بين العامل والمقاول أي رب العمل الذي يمارس صناعة أو مهنة معينة ، فتقوم هذه التبعية بينه وبين العمال الذين يستعين بهم في ممارسته مهنته أو صناعته ، كما يسطي لا مصطلاح التبعية القانونية معنى غير ذلك للمعالم التي قدمنه ، إذ هي في نظره أقرب إلى ما سميناه بالتبعية المهنية (كون COLIN ، الوكالة المأجورة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣١ ، فقرتا ٥٣ و ٥٦) .

(٦) قارن مانيان ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(٧) مانيان ، المرجع السابق ؛ وأنظر كذلك فرانسوا وجوتو ، تعليق على نقض بلجيكي

٢٧ مارس سنة ١٩٦٨ المشار إليه ، ص ٨٧ .

يتولد عنصر التبعية المهنية التي تتجسم ، على هذا الوجه ، في قيود ترد على إرادة العامل أو حريته في ممارسة مهنته . وكثيراً ما تتوافر تلك التبعية عندما يقوم العامل بأداء عمله بعيداً عن رب العمل ، كمدبر الفرع بالنسبة لمصاحب الفروع المتعددة ، وكالممثل التجاري ، أو مندوب التأمين ، بالنسبة للتاجر أو المؤمن ، وكسائق سيارة الأجرة بالنسبة للشركة الناقلة . فبعد الشقة بين صاحب العمل والمكان الذي يؤدي العامل فيه مهمته ، لا يعوق توافر التبعية المهنية التي يبرزح ، تحت عبثها ، هذا الأخير (٨) .

ولا ترد للتبعية التنظيمية لإلأعلى الظروف التي تحيط بالعامل في أثناء تنفيذ عمله ، كتنظيم ساعات العمل ، وتحديد أوقاته . ولا يحول وقوع التبعية على هذه الأوصاف الخارجية وحدها دون توافر هذا العنصر ، وقيام عقد العمل تبعاً له ، وإن كان ذلك ، في بعض الحالات ، قد أثار إعراضاً في الفقه وتردداً في القضاء (٩) (١٠) .

١١٨ - **التبعية الاقتصادية** : ظلت التبعية القانونية وحدها العنصر الأساسي في عقد العمل ، والمميز الرئيسي بينه وبين غيره من العقود (١١) ، إلى قبيل الحرب العالمية الأولى ، حين ظهرت ، مع القوانين الاجتماعية التي

(٨) نقض فرنسي ١٤ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٢ : تقوم علاقة التبعية رغم الحرية التي يتمتع بها العامل ، لبعده ، في أثناء تأدية مهمته ، عن صاحب العمل ، ولصفة الفنية لصله .

(٩) أنظر لاحقاً ، فترق ١٢٣ و ١٢٤ .

(١٠) وأكثفت محكمة النقض الفرنسية ، للاعتراف بقيام التبعية ، وتبعاً لها عقد العمل ، بين رئيس الفرقة الموسيقية *Chef d'orchestre* وعازفها ، بكونه يتماقد مع منظمي حفلات الرقص لقاء مبلغ إجمالي ، ويحدد ، لكل من هؤلاء الأعيريين ، أجره ، ونفقت ، عن المقد الذي يربطه بهم ، تكييف الوكالة ، إذ ليس الوكيل هو الذي يحدد أجر الموكل (نقض فرنسي ٧ يولتوسنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٣) ؛ وانظر كذلك نقض فرنسي ٧ يوليو ١٩٧٧ ، دالوز ١٩٧٨ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٤ .

فقرة ١١٨ :

(١١) . قارن بيك *PIC* ، تطبيق على نقض فرنسي ٦ يوليو ١٩٣١ ، دالوز ١٩٣١ -

١ - ١٢١ .

تهدف إلى حماية الطبقة العاملة من العجز عن العمل، لشيخوخة أو عاهة أو مرض (٢)، فكرة « التبعية الاقتصادية » لتسد نقصها، الذي بدأ في قصورها عن شمول طوائف عديدة كانت، وإن إنعدم سلطان رب العمل عليها بالمعنى الذي قبلناه (٣)، في أشد الحاجة إلى تلك القوانين (٤). ونجلى هذا النقص، على وجه الخصوص، بالنسبة للعاملين في منازلهم (٥)، الذين يشتغلون لحساب رب عمل واحد، أو أصحاب أعمال متعددين، ويجمعون بين إستقلال المفاوضين، في الناحية القانونية، وضعف أرق العمال حالاً في الناحية الاقتصادية (٦). فروح التشريعات الجديدة، وكذلك الحكمة في إصدارها، كانت تدعو إلى التوسعة في تطبيق نصوصها، وعدم الاعتداد، أو عدم الاكتفاء، بالتبعية القانونية (٧).

وترتكز التبعية الاقتصادية على حاجة العامل إلى أجره، وارتباطه بجهده، إذ يستمد منه كل وسيلته في العيش، ويقضى في الحصول عليه جميع وقته، فيكون تابعاً لمن يعطيه كل دخله، مقابل إستنفاده جميع نشاطه. ويقوم عنصر التبعية، بناء على ذلك، ليس على حق صاحب العمل في توجيه العامل، والالتزام هذا الأخير يتقبله، إنما طبقاً لحاجة العامل إلى ما يلتزم رب العمل بدفعه، وتبعاً لحصول هذا الأخير على حاصل نشاطه: فيجب، وفي نفس الوقت يكتفى، لقيامه بين العامل وصاحب العمل، من ناحية، أن يكون كل إعتاد الأول، أو معظم إعتاده، في حياته على ما يأخذه مقابل عمله، ومعنى هذا أن يعيش من عمله، وأن لا يتجاوز أجره.

(٢) مانيان، المرجع السابق، ص ٧٥ - ٧٧.

(٣) راجع سابقاً، فقرة ١١٧.

(٤) كوش CUCHE، صلة التبعية، عنصر في عقد العمل، المجلة النقدية،

سنة ١٩١٣ ص ٤١٢ وما بعدها، وعلى وجه الخصوص ص ٤١٨ - ٤١٩.

(٥) Travailleurs à domicile.

(٦) قارن ليسكوديه LESCUDIER، الأجير، نظرية قانونية، ص ٨٠.

مانيان، المرجع السابق، ص ٥٩ - ٦٠.

(٧) قارن مانيان، المرجع السابق، ص ٥٧ وما بعدها، وعلى وجه الخصوص

ص ٦٢ - ٦٣.

إشباع حاجاته ، ومن ناحية أخرى ، أن يستنفد الثاني ، بصفة مستمرة ، نشاط العامل بأكمله ، فيستغرق العمل كل وقته ، فلا يكون في مكتبته العمل لآخر أى لدى آخر (٨) .

وقد كان لفكرة التبعية الاقتصادية أثر كبير على الشارع الفرنسى ، وأصبحت حماية «الضعفاء إقتصادياً» (٩) محل عنايته (١٠) ، حتى أخذ بها صراحة ، في نصوص القانون ، بدلا من إصطلاح الأجير (١١) . ولكنها لم تحظ بالتأييد في الفقه (١٢) ، الذى عاب عليها ، فوق عدم الدقة (١٣) ، جعلها تكييف العقد متوقفاً على عنصر خارجي عنه ، وهو الحالة الإجتماعية لطرفيه (١٤) ،

(٨) أنظر ، في التبعية الاقتصادية ، كيش ، المقال المشار إليه ، وتعريف الأجير وفاسط التبعية الاقتصادية ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٢ ، فقه ، ص ١٠١ ، وما بعدها ؛ مانيان ، المرجع السابق ، ص ٧٥ وما بعدها ؛ ليسكيدي ، المرجع السابق ، ص ٧٢ وما بعدها ؛ كولان ، المرجع السابق ، فقرة ٥١ وما بعدها ؛ ستلار ، المرجع السابق ، ص ٨٩ وما بعدها .

«Economiquement faibles» (٩)

(١٠) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٦ .

(١١) أنظر المرسوم بقانون الصادر في ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٣٥ الخاص بالتأمين الإجتماعي ، وتطبيقاً له نقض فرنسي ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣٦ ، دالوز ١٩٣٨ - ١ - ٤٨٩ ؛ وزايج كذلك تعليق بيك PIC المنشور معه ، وفي شرح هذا القانون مانيان ، المرجع السابق ، ص ١٠٥ ، وأنظر أيضاً الأمر (الصادر من الحكومة الفرنسية المؤقتة في ١٩ أكتوبر سنة ١٩٤٥) الخاص بالنظام الاجتماعي الذي شمل حكماء «salariés»
Toutes les personnes, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, quelle que soit la nature du contrat.

(١٢) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ روست وديران ، فقرة ٢٦٥ ؛ پلانول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٢ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ٣١ ؛ وأنظر ، كذلك ، كابرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٣١ ؛ كابرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٠٩ ؛ ريفيرو وسافانيه ، ص ٢٤٩ ؛ بروشار ، فقرة ١٦ ؛ بلاسار Plassard «الأجير» في إصطلاح قانون التأمين الاجتماعي ، المجلة النقدية ، سنة ١٩٣٢ ، ص ٣٤٦ وما بعدها ؛ بيك PIC ، تعليق على نقض فرنسي ٦ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز ١٩٣١ - ١ - ١٢١ ؛ وتعليق حل تولوز Toulouse المدنية ٩ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز ١٩٣١ - ٢ - ٢٠٠ .

(١٣) پلانول وريبير ، المرجع السابق ؛ بيك ، التعليق المشار إليها .

(١٤) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

ولا بالتطبيق في القضاء . وقررت محكمة النقض الفرنسية : على وجه الخصوص ، أن المركز القانوني للعامل ، في مواجهة رب العمل الذي يعمل عنده ، لا يتحدد تبعا للضعف أو التبعية الاقتصادية له ، بل لابد أن ينتج من العقد المبرم بينهما ، وخلصت ، من هذا ، إلى أن صفة العامل تتضمن حكما وجود علاقة قانونية بتبعية العامل إلى الشخص الذي يستخذه (١٥) .

١١٩ - **التبعية في القانون المصري** : وظفر عنصر التبعية بمنايا الشارع . عندنا ، في تعريفه لعقد العمل ، فخصمه بأن يعمل أحد العاقلين ، في خدمة المتعاقد الآخر . وتحت إدارته أو إشرافه (١٦) . وتحيط هذه العبارة بالتبعية القانونية ، في صورها الثلاث (١٧) . ولا تحيط إلا بها . وعلى ذلك تبقى التبعية الاقتصادية خارجة عن نطاق العقد . لا أثر لتوفرها ، أو تخلفها ، في قيامه .

(١٥) نقض فرنسي ٦ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز ١٩٣١ - ١ - ١٢١ ؛ وقارن ، مارس و ١٥ يوليو سنة ١٩٣٦ ، دالوز ١٩٣٧ - ١ - ٨٩ .
فقرة ١١٩ ؛

(١) مادة ٦٧٤ مغل ، ومادة ٢٩ عمل .

(٢) هذا إذا أخذت ألفاظها على معناها المقول الذي يبين إنصاف نية الشارع إليه من بعض التصور ، وهي المادة ١/٦٧٦ التي خصت بالذكر بعض الطوائف التي لا تكون التبعية بالنسبة لها إلا مهنية ، والمادة ١/٩٣٥ من المشروع التمهدي التي ذكرت طوائف أخرى لا تكون التبعية بالنسبة لها ، في أغلب الحالات ، سوى تبعية تنظيمية ، والمادة ١/٩٣٣ من المشروع التمهدي التي كانت تضع فيصل التفرقة بين عقد العمل وعقد المعاولة ، إذ اعتبرت عنصر التبعية متوافرا متى كان لرب العمل « حل الأقل حق الإشراف على طريقة القيام بهذه الخدمات » التي ، نظرا للعبارة السابقة عليها ، لا يمكن تفسيرها إلا على أساس انصرافها إلى التبعية المهنية أو التنظيمية . ولا يمكن أن يقال أن المادة ١/٦٧٦ جاءت باستثناء من القاعدة العامة وأن الأصل هو ضرورة قيام التبعية الفنية في عقد العمل ، لأن تخصيص تلك الطوائف سببه في الواقع ما ثار بشأن المركز القانوني لها من خلاف في فرنسا ، فأراد الشارع أن يقطع كل شك بالنسبة لم كما فعل الشارع الفرنسي في قانون ١٨ يوليو سنة ١٩٣٨ . كما لا يمكن إلزامه بأن حذف النصين الآخرين من المشروع التمهدي يرجع إلى إرادة الشارع الأخذ بمسكن حكمهما ، إذ لو كان هذا إلزام صحيحا لظهر ذلك القصد حكما في الأعمال التحضيرية ، ولما فلت لجنة المراجعة الإشارة إلى سراحة فيها . إنما سبب الخلاف هو ، في الحقيقة ، الإفكاد في شأن ما جاء فيها بالقواعد العامة ، لمهولة استخلاص الحكم الثابت فيها من هذه القواعد (أنظر أيضا لاحقا لفقرة ١٢٢)

فالعبرة ، عندنا ، في تكييف عقد العمل بالتبعية القانونية وحدها . ويأخذ الفقه المصري (٣) ، وكذلك محكمة النقض (٤) ، في تكييف عقد العمل ، بالتبعية القانونية .

١٢٠ - أهمية عنصر التبعية : والتبعية ، كما حددناها (١) ، هي العنصر الأساسي في عقد العمل . فالذي يميزه أنه يضع العامل تحت سلطة صاحب العمل ، فيمثل لأوامره . المتعلقة بإنجاز العمل ، ويقبل مراقبته لإنجازه ، وتحقيقه من نتائجه (٢) . وتعتبر هذه السلطة مقابلاً لعدم تحمل العامل لأية مخاطر إقتصادية لنشاطه (٣) ، كما تفسر الحماية القانونية التي يحاط بها الأخير بها (٤) .

وإذا كان عنصر الأجر يفرق ، كما قدمنا (٥) ، بين عقد العمل وعقود الخدمات الخيرية ، فإن عنصر التبعية يميز بينه وبين كثير من العقود التي لوقوعها على نشاط الإنسان ، تدق التفرقة بينه وبينها ، مثل المقاولة والشركة ، وفي بعض الأحوال ، الإيجار والبيع . بل وطغى عنصر التبعية على عنصر العمل ، وجذب إلى عقد العمل طوائف عديدة كان يجب ، نظراً لطبيعة عملها ، أن تكون في عداد الوكلاء (٦) ..

(٣) أنظر ، في نفس المعنى ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣ ؛ والدكتور إسحاق خاتم ، المرجع السابق ، فقرة ٦١ .

(٤) نقض ٢٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ١٠٦ ، ص ٦٨٨

فقرة ١٢٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرات ١١٦ وما بعدها . أنظر في عرض عنصر التبعية بتوحيها في عقد العمل ، هذا ما تقدم : كولان ، المرجع السابق ، فقرة ٥١ وما بعدها ؛ ديومبر - روسلو DELOMBRE-ROUSSELOT ، العمل في المنزل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤١ ، ص ٣٦ وما بعدها .

(٢) كاسيرلاك ، عقد العمل ، فقرة ٣١ .

(٣) ديران ولينو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٦ .

(٤) كاسيرلاك ، المرجع السابق .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٧٩ ، وهامش ٤ .

(٦) أنظر لاحقاً ، فقرات ١٣٢ وما بعدها .

١٢١ - التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة : وإختلاف النظام القانوني لعقد العمل عنه في عقد المقاولة يجعل للتمييز بين العقدين أهمية عملية كبيرة (١). لذلك إشتد الجدل بين الفقهاء ، وتباين إجتاههم ، لوضع ضابط للتفرقة بينهما ، وتعددت تلك الضوابط تبعاً لوحدة الموضوع في العقدين ، وتشابه الحالة الإجتماعية ، في الكثير من الحالات ، للعقائد الملزّمة

فقرة ١٢١ :

(١) أهم الفروق بين عقد العمل وعقد المقاولة هي :

١ - يكون العامل ، بمقتضى عقد العمل ، تابعاً لرب العمل ، الذي يكون ، طبقاً لقادة ١/١٧ مدني ، مستولاً ، قبل الغير ، من الضرر الذي يحدثه بمضته ، حين لا يكون المقاول . بمقتضى عقد المقاولة ، تابعاً لرب العمل . لانقضاء رابطة التبعية بينهما ، وبالتالي لا يكون هذا الأخير مستولاً عنه قبل الغير .

٢ - كان عقد العمل يفتي ، في بعض الحالات ، لإتزاما ، على عائق رب العمل ، بضمان سلامة العامل ضد حوادث العمل ، وغد أمراض المهنة . وقد حل نظام التأمين الإجتماعي من إصابات العمل محل هذا الإلتزام (أنظر الباب الرابع من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) بينما لا يترتب حل عقد المقاولة ، في أية حال ، مثل هذا الإلتزام .

٣ - وضع الشارع حماية خاصة للأجر الذي يجب للعامل . نظراً لطابعه الخاص (راجع سابقاً ، فقرات ١٠١ وما بعدها) . كما يتقدم هذا الأجر بمضى سنة واحدة (مادة ١/٣٧٨ مدني) كباقي الحقوق الناشئة عن عقد العمل (مادة ١٩٧ مدني) ، بينما لا يمتطي الأجر الذي يجب للمقاول بمثل تلك الحماية ، كما لا تخضع الحقوق الناشئة من عقد المقاولة لهذا التقدم .

٤ - لا يتحمل العامل تبعة هلاك الشيء الذي يقع عليه عمله (قانون المادة ١/٩٦٠ مدني) ، ويستحق الأجر المتفق عليه رغم هذا الهلاك ، بينما ألقيت تبعة الهلاك ، على المقاول ، طبقاً لقادة ٩٥ مدني ، في عقد المقاولة .

٥ - تختطف أحكام إنتهاء عقد العمل عن إنتهاء عقد المقاولة • يلتزم رب العمل ، في بعض الحالات ، بمكافأة العامل عند إنتهاء خدمته ويتعهد إذا فسخ العقد دون إخطار سابق ، أو تسفأ منه ، بل وتسطيع المحكمة ، في بعض الأحوال ، أن تقضي بإبطال الفصل وإعادة العامل المفصول إلى عمله (مادة ٤/٩٦ مدني) . بينما لا يلتزم رب العمل بمكافأة المقاول عند إنتهاء عقده ، ولا بإخطاره إذا رغب إنتهاء عقد المقاولة ، وإن لزمه تمويل المقاول ، طبقاً لقادة ٦٦٣ مدني ، إذا رأى التحلل منه أثناء تنفيذه .

٦ - لا تسري أحكام التشريع الخاصة بتنظيم العمل ، كتحديد ساعات العمل ، ووضع قيود خاصة بمكانه (أنظر لاحقاً ، فقرات ١٣٨ وما بعدها) إلا على العمال ، ولا تنصرف إلى المقاولين . أنظر في نتائج التفرقة بين العقدين ديران وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٢ ، بولانيول وديير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٦٨ ؛ يودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٥ ؛ ليسكيدييه ، المراجع السابق ، ص ٤٣-٤٦ .

بالعمل في كليهما . ولا زال . لهذه الأسباب ، التمييز بينهما ، في بعض الفروض ، دقيقاً ، غاية الدقة ، من الناحية العملية .

وجد بعض الفقهاء فيصّل التفرقة بين العقدين في طريقة تحديد الأجر :
 بيّناً يتحدد أجر العامل بحسب الزمن ، يقدر أجر الما قول تبعاً لأهمية العمل .
 فعقد العمل هو الذي يتحدد الأجر فيه بوحدة زمنية ، بالشر ، أو بالأسبوع ، أو باليوم ، أو بمدة أقل أو أكثر ، وعقد الما قول هو الذي يحدد الأجر فيه بالقطعة أو بالطريقة . وعلى ذلك ، يتضمن عقد الما قول جزاءاً في التقدير بخلو منه عقد العمل^(٢) . فليس الما قول بالضرورة رأسالياً يستخدم ، لاستثمار أمواله ، عمالا من أية فئة ، كما جرى عليه الاصطلاح في اللغة الدارجة ، بل قد يكون صانعاً يعمل بنفسه ، ولو كان المتعاقد معه ماقولا آخر ، ويعيش في مستوى العامل العادي ، ولكن أجره يتحدد دون التفاضل إلى ما يستغرقه عمله من زمن^(٣) . وميزة هذا الرأي في جمعه بين البساطة والوضوح^(٤) . وعيه في عدم إستناده إلى أساس معقول . ذلك أن العامل ، في الحالتين ، يقدم عمله إلى رب العمل ، ويكون في أدائه تحت إمرته . فمركزه كما هو في الناحية الإقتصادية ، ويجب أن يبق ، كذلك ، من الوجهة القانونية^(٥) ، ولأن طريقة تحديد الأجر لا تغير في عنصر العقد ، فيجب ، من ثم ، ألا تؤثر في طبيعته^(٦) . وكثيراً ما يستعان بالطريقتين معاً ، في حساب الأجر ، لشحذ همة العامل ، فيتعذر على مقتضاه تكييف العقد^(٧) ، أو يتحدد الأجر ، لدى صاحب العمل ، بحسب الزمن لبعض العمال ، وبالقطعة لبعض آخر ، فيختلف مركزهم ، دون تبرير ، تبعاً لاختلاف

(٢) بلانيول ، المرجع السابق ، فقرات ١٨٢٧ ، ١٨٩٨ ، ١٨٩٩ ؛ وراجع أيضا درانتون DUBANTON ، جزء ١٧ ، فقرة ٢٢٧ ، وأنظر كذلك ميه ، المرجع السابق ، ص ٢١ .

(٣) بلانيول ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٩٩ .

(٤) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٨ .

(٥) ليسكيهيه ، المرجع السابق ، ص ٤٨ .

(٦) بلانيول وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٠ .

(٧) ليسكيهيه ، المرجع السابق ؛ بودان ، المرجع السابق .

نوع العقد، ويحرم الآخرون من حماية أسبغت على الأولين ، فلا يتمتعون بقواعد القانون في تنفيذ العقد وفي إنشائه على العموم ، وفي نظام الأجور، وتنظيم العمل ، وفصل العمال على وجه الخصوص^(٨). ويؤخذ ، أخيراً ، على هذا الرأي أنه يفتقر في نطاق عقد العمل إلى أبعد الحدود^(٩) ، حين ينحصر الاتجاه الحديث في توسيع نطاقه^(١٠) .

وقد هجر هذا الرأي ، منذ فائحة القرن الحالى ، ولما بعض الشارحين إلى استبعادها بالنص الصريح^(١١). واستقر القضاء الفرنسى على اعتبار عنصر التبعية ممزاً وحيداً بين المقدين : قيام التبعية بين العامل ورب العمل عنصر

(٨) بوردان ، المرجع السابق ؛ وقارن بلافول وديور ، المرجع السابق .

(٩) بوالو ، المرجع السابق ، ص ٤٣ .

(١٠) راجع سابقاً ، لفرة ٣٦ . وانظر في نقد هذا الرأي ديوان وفيو . جزء ٢٠٠٢ . لفرة ١٣٤ .

(١١) أنظر مثلاً المادة الأولى من القانون البلجيكي الصادر في ١٠ مارس سنة ١٩٠٥ الخاص بعقد العمل، وفي شرح هذه المادة للامان *FLAMENT* ، قانون ١٠ مارس البلجيكي بشأن عقد العمل، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٤٣ وما بعدها؛ وراجع أيضاً المادة ٣١٩ من تقنين الإلزامات السويسرى . واقتراح ، في فرنسا ، حوضاً عنه ، التمييز بين المقدين ، ضابط يتصل بشخص للتعامل مع العامل ، فإذا كان صاحب عمل واحد ، أو أصحاح عمل معين ، كان عقد عمل ، أما إذا كان بالإيجاب بالعمل معروفاً على الناس كافة ، كان عقد مقاول (أنظر المادة الأولى من مشروع عقد العمل الفرنسى الذى أودع مجلس النواب هناك في ٢ يوليو سنة ١٩٠٦ ، وهذا المشروع منشور في رسالة بوالو ، المرجع السابق ، ص ١٣٣ وما بعدها ؛ وراجع في هذا التعريف معه ، المرجع السابق ، ص ٢٦ وما بعدها . وفي نقده بلافول وديور ، جزء ١١ ، لفرة ٧٧١ ؛ وديوان وفيو ، جزء ٢٠ ، لفرة ١٣٥) . وأخذ في سويسرا ، للتفريق بينهما ، بضابط زمن مستقل عن الأجر . يميز عقد العمل كونه لمدة ما معينة أو غير- معينة ، ولو سدد فيه الأجر بغير الزمن ، بالقطعة مثلاً ، بينما يكون عقد المقاوله لعمل محدد بصرف النظر جبا يستمر منه من زمن . أنظر في هذا المعيار الأخير روسل *ROSSEL* ، الموجز في القانون التصايدى للإلزامات ، جزء أول ، لفرة ٦١١ شنييدر *SCHNEIDER* وفليك *FICK* ، شرح تقنين الإلزامات التصايدى ، أرقام ٣١-٣٣ ، ص ٥٢٨ - ٥٢٩ ؛ وراجع في نقده ديوان وفيو ، المرجع السابق .

(١٢) أنظر مثلاً الأحكام الآتية السائدة من محكمة النقض الفرنسية : ٤ مارس سنة ١٩٠٣ ، سيرة ١٩٠٣-١٩٠٤ ، ٤٧١-٤٧٢ . ١٤١٤ يوليو و ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، حلفوز ١٩١١-١٩١٢ ، ١٣٥-١٣٦ . ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٤ ، سيرة ١٩٢٥-١٩٢٦ ، ١٨٣-١٨٤ . ١٢ نوفمبر سنة ١٩٢٤ ، بالوزا أسبوسى ١٩٣٤-١٩٣٥ ، جزء ٢٧٧ ، مايو سنة ١٩٣٠ ، سيرة ١٩٣٠-١٩٣١ ، ٣٨٦-٣٨٧ . وراجع أيضاً -

جوهرى فى عقد العمل ، حين أن استقلال المفاوض عن صاحب العمل ركن أساسى فى عقد المفاوضة (١٢) . ولا أهمية لغير ذلك من ظروف العمل أو بنود العقد . فإذا توافر لرب العمل سلطة الإدارة أو الإشراف كان المتعاقد معه عاملاً ، ولو حدد أجره بالقطعة (١٣) ، أو بالطريقة (١٤) ، أو كان نصيباً من حاصل العمل (١٥) ، أو جزءاً من ثمنه (١٦) ، أو يستعمل ، فى أدائه العمل ، أدوات من عنده (١٧) ، أو قلم بعض المواد اللازمة له (١٨) ، أو كان له حق الاستعانة فى تنفيذه بعمال من لدنه (١٩) ، أو حرية إختيار ساعات عمله (٢٠) . وإذا إنعدمت تلك السلطة ، وإنقضى هذا الإشراف ، كان المتعاقد معه مفاوضاً ، ولو حدد الأجر بحسب الزمن ، بأن تقرر له ، فى العقد ، زيادة على غذائه ، مبلغاً يومياً (٢١) . وقد وافق الفقه عندهم القضاء

إسئناف أميان **Amiens** ٢٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، دالوز ٢١٩٠٠-٢٦٨ ، وقارن نقض فرنسى ٢٧ يناير سنة ١٨٥١ ، دالوز ١٨٥١-١٦٦ ، وأنظر أيضاً الأحكام الآتية ، المساعدة من محكمة النقض الفرنسية ، والى اعتبر العقد مقاولاً لانتهاء التهمة : ٦ أغسطس سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٢-١٠٥٧٩ ، ٧ نوفمبر سنة ١٩٠٤ ، سيرى ١٩٠٧-١٦١-٤١١ ، ١٨ أكتوبر سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١-١-٤٤٣ ، ٢٤ أبريل سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٧-١-١٤١ ، وتعليق فالسيانى **FALCIGNAGNE** ١٩ يوليو سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٩ ، ص ٤٧٣ ، ٥ يونيو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٠٨ ، وقارن ١٠ ديسمبر سنة ١٩٠٢ ، سيرى ١٩٠٣-١-٣٣٤ ، ٦ مارس سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩١١-١-٢٧٧ ، وحديثاً أول ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، دالوز ١٩٧٧ ، إخطارات سرية ، ص ٦ .

(١٣) إسئناف بوردو **Bordeaux** ٢٦ مارس سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧-٥-٤٠ .

(١٤) نقض فرنسى ٢٤ يوليو و ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، دالوز ١٩١١-١-٣٥ .

(١٥) إسئناف پواتيه **Poitiers** ٥ ديسمبر سنة ١٩٢٣ ، دالوز ١٩٢٤-٢-٧٣ ،

وتعليق سالتيه **SAVATIER** .

(١٦) نقض فرنسى ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ٥٣٩ .

(١٧) إسئناف بوردو ٢٦ مارس سنة ١٩٠٧ المشار إليه .

(١٨) إسئناف بوردو **Bordeaux** ١٩ فبراير سنة ١٩٠١ ، سيرى ١٩٠٤-٢-١٤٥ .

(١٩) إسئناف أميان ٢٠ مارس سنة ١٩٠٠ المشار إليه .

(٢٠) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٢٨٩ ،

وإسئناف پواتيه ٥ ديسمبر سنة ١٩٢٣ المشار إليه .

(٢١) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٢٩ المشار إليه . جل أن هذا لا يبنى استقلال الوفاة -

في ذلك ، وإعترف أغلبه بعنصر التبعية ضابطاً للتمييز بين عقد العمل وعقد
المقاول (٢٢) .

وقد أخذ ، في التقنين الجديد ، بما استقر عليه ، في فرنسا ، الفقه والقضاء .

صالح المذكورة تماماً عن تكييف العقد ، وبدونها كل البعد عن وصفه ، لأن الفارق الأصيل بين
المقدين يرجع في الحقيقة إلى اختلاف طبيعة الالتزام وأحكامها في الآخر : يقتصر التزام العامل
على وضع نشاطه في « خدمة » آخر ، وينتهي بأدائه ، حين يصدر الالتزام المقاول إلى تقديم نتيجة
معية ، ولا ينقضى إلا بالحصول عليها . فالفرق بين التزام العامل والتزام المقاول بمثابة الفرق
بين التزام « بوسيلة » والتزام « بنتيجة » (كابتان وكيش ، دورس ، ص ١٤٥ - ١٤٦ ؛ بيك ،
لقرة ٨٧٠ ؛ ديران وفيغو ، جزء ٢ ، لقرة ١٣٤ ؛ وقد كان هذا الفارق هو الميز الرئيسي
بين التقنينين في القانون الروماني ، أنظر جبرار ، المرجع السابق ، ص ٦٠٩) . ويترتب على هذا ،
بداية ، أن يكون لصاحب العمل أن يوجه نشاط العامل المنقضي عليه بينهما في عقد العمل ، بينما لا
يكون له سوى إنتظار النتيجة المنتظرة في عقد المقاول ، ويكون زمام إدارة العمل وتوجيهه في
المقاول إذ هو المسئول عنه . فوجود صلة التبعية في عقد العمل ، وانتظامها في عقد المقاول ، تنبه
في الواقع من اختلاف طبيعة التزام العامل من طبيعة التزام المقاول . وفي هذا ما يفسر لنا أن تكييف
العقد ، وإن كان مرتبطاً بملائة التبعية ، ولا صلة له بغيرها ، كثيراً ما يستشف من الوقائع المذكورة
لاهتمامها ، ولكن بما قد تحمل في طياتها من وجود عنصر التبعية أو تخلفه . فكثيراً ما يدل تقدير
الأمر جزئاً ، أو إعطاء القام بالمعنى الاستماتة بهال غيره ، على استقلال هذا الأخير بإدارة
العمل ، ومن ثم يكون مقاولاً ، وكثيراً ما يدل تقدير الأمر بحسب الزمن ، أو تقديم رب العمل
أدواته ، على استقلال هذا الأخير بتلك الإدارة ، ومن ثم يكون القام به عاملاً .

(٢٢) أنظر بلانويول دييبر ، جزء ١١ ، لقرة ٧٧٢ ؛ بلانويول دييبر وبولانجه ،
جزء ٢ ، لقرة ٢٩٩١ ؛ ديران وفيغو ، جزء ٢ ، لقرة ١٣٦ ؛ روست وديران ، لقرة
٢٦٦ ؛ بودري - لاكانترى وهال ، جزء ٢ ، لقرة ١٦٣٨ ؛ سافاتييه ، جزء ٢ ، لقرة ٤٨٣٩ ؛
چوسران ، جزء ٢ ، لقرة ١٣١٢ ؛ بيك وكريز ، لقرة ٤٢١٤ ؛ بيك ، لقرة ٨٧٠ ؛ كاپيتان
وكيش ، دورس ، ص ١٤٦ ؛ والمبرز ، ص ١٣٩ ؛ وراجع على وجه الخصوص مارتيني
MARTINI ، نظرية عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ حيث جعل الكاتب من عنصر التبعية
الفكرة الرئيسية في بحثه ؛ وكوست COSSES ، تعليق على نقض فرنسي ، ٢ أبريل سنة ١٩٢٥ ،
دالوز ١٩٢٨-١٩٥٠ ؛ وأنظر أيضاً عرض القضاء الفرنسي في هذا الموضوع دوريو وأرجون ،
المرجع السابق ، ص ١٤ . ويلاحظ أن الخبرة في التفرقة بين التقنينين هي بثبوت الحق في التوجيه
والإشراف لا باستعمالها فضلاً ، فلا يتقلب عقد العمل إلى عقد مقاول إذا كان صاحب العمل أو متدوبه
لا يستعمل حقه في ملاحظة العامل إلا نادراً (استئناف أميان ٢٠ مارس سنة ١٩٠٠ أشار إليه)
ولا يتقلب عقد المقاول إلى عقد عمل إذا قبل المقاول ، في بعض الأوقات ، بعض شئبه ،
إتباع توجيه رب العمل (نقض فرنسي ٦ أغسطس سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٢-١٩٠٣) .

كما يتضح من مقارنة تعريف عقد العمل ، الواردة في المادة ٦٧٤ ،
بتعريف عقد المقاولة ، المذكور في المادة ٦٤٦ ، إذ يحفل عنصر التبعية ،
في الأول ، مكاناً بارزاً ، ويتخفى ، في الثاني ، اختفاء تاماً ، مع اتحاد
المقدين فيما عداه . وفضلاً عن ذلك ، فقد ورد هذا المعيار بذاته في المادة ٩٣٣
من المشروع التمهيدى : « يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة بأنه يخول رب
العمل حق توجيه ما يؤدى له من خدمات ، أو على الأقل حق الإشراف
على طريقة القيام بهذه الخدمات » . ولا يؤثر على وجوده حذف تلك المادة
في لجنة المراجعة ، لأن مرجع هذا الحذف . في نظرنا ، كونها معياراً
فقهياً ، لا مبدأً تشريعياً . وقد طبق القضاء هذا الضابط على عمال الأحذية .
رغم اشتغال كل ثلاثة منهم فى وحدة مستقلة يتحدد أجرها بالطريقة مع رئيسها
الذى يتولى ، بعد ذلك ، إقتسامه مع مساعديه ، ويعملون ، متحملين مصاريف
الإضاءة ، لدى صاحب العمل ، على كراسى ومناضد مملوكة لكبيرهم .
الذى عليه ، فوق هذا ، « أن يستحضر آلات العمل والخيط والغراء والمسامير
اللازمة لصناعة الأحذية » ، فضلاً عن تمتعهم بحرية العمل خلال الساعات
التي جرت العادة بأن تفتح المصانع فيها أبوابها لهم (٢٣) ، لأنه « من الناحية
الإدارية والتنظيمية قد ثبت أن صاحب المصنع هو الذى يحدد ساعة فتح
المصنع وساعة لإقفاله ، وهو الذى يشرف إما بنفسه ، أو بواسطة رئيس عمال ،
إشرافاً مهنيّاً كاملاً على جميع عمال المصنع ، ويراقب حسن أدائهم لعملهم ،
وهو الذى يحدد عدد الطريقة التى يسلمها لكل طاقم حسب حالة السوق ،
ويحدد له نوع ومقاسات هذه الطريقة ، ويقدم لهم القوالب اللازمة للأحذية
المطلوب إنجازها ، وهو الذى يحافظ على النظام فى مصنعه ، فإذا ما خالف
أحد العمال أمره جازاه أو فصله مباشرة ، إذا كان المخالف رئيساً للطاقم ،
أو بطريقة غير مباشرة ، إذا كان المخالف أحد المساعدين » . وأكد هذا

(٢٣) قرب نقض فرنس ٩ مارس سنة ١٩٤٨ م. والوز الأسبوعى ١٩٤٨ ، ص ٢٨٩ ،
الذى قضى بأن تمديد الأجر بالطريقة ، وحزيرة إختيار مبيعات العمل ، لا يضاريمان مع وجود عقد
العمل . . .

التكليف ، على نحو ما جاء في القرار المذكور : ثبوت نية الطرفين ، على ما كشفت عنه العلاقات القائمة بينهما . في الأخط به ، إذ تبين « من أقوال طرفي النزاع أن العلاقة التي تربطهما هي علاقة العامل بصاحب العمل . فهذا الأخير هو الذي يقوم بالتأمين على عماله : ويعصرف لهم قروصاً عند حاجتهم لها ، ويعطيهم أجازات سنوية مدفوعة ، كما أن كثيراً من أصحاب المصانع جروا على صرف مكافآت نهاية الخدمة للعمال المقصولين ، كما أن أجور العمال إزداد تبعاً تمشياً مع قوانين إعانة غلاء المعيشة ، وهذا كله يدل على أن الطرفين كانا متفقين على صفة رافعي النزاع ، وأتهم عمال لا مقاولون » . ولا يفتي رابطة التبعية الظروف الخاصة التي تحيط ، كما قلنا ، بتنفيذ العمل . فليس ثمة ما يمنع العامل من الاستعانة بعمال لم يخترهم صاحب العمل ما دام الجميع يعملون داخل المصنع وتحت إشراف هذا الأخير ، أو أن يكون مالكاً لما يعمل عليه من مناصد وكراسي ، وما يعمل به من آلات وأدوات « طالما كان هذا متمشياً مع عرف الصناعة » ، أو أن يتحمل « ثمن المسبار والغراء والديبارة » لأن الحرفاء رب العمل إلى هذه الطريقة يفسره رغبته في توخي الاقتصاد ، وحمل العامل على عدم الإشراف في استهلاك تلك المواد . وقد كان كل هذا كافياً . أكمل الكفاية ، لنفي صفة المقاول عن يشتغل في هذه الأوضاع . وإعتباره عاملاً يفيد من أحكام عقد العمل الفردي . ومن التشريعات الخاصة بالعمل . ولم تكن هيئة التحكيم العليا في حاجة إلى الاستناد ، فوق التبعية القانونية ، إلى التبعية الاقتصادية التي لم تظهر . في الفقه الفرنسي ، إلا لتطبيق التشريعات الإجتماعية التي تهدف إلى مساعدة الفقراء ، وبالأستناد إلى بعض نصوصها ، والتي تنكر لها ، كما قلنا (٢٤) ، الشارح المصري في التفتين الحديد ، إلتباعاً لما استقر عليه ، في فرنسا : الفقه والقضاء (٢٥) . لذلك ، وصفت محكمة

(٢٤) راجع سابقاً ، فقرة ١١٩ .

(٢٥) إستئناف القاهرة ، هيئة التحكيم ، ١٨ يونيو سنة ١٩٥٢ ، المحاماة ، لسنة ١٩٥٤ ، رقم ١٢٤٣ من ١٩٥٤ . وقد جاء في هذا القرار ، خاصة بالتبعية الاقتصادية ، ما يأتي وحيث إنه بالإطلاع على التحقيق ، وعلى مستندات ومذكرات طرفي النزاع يتبين أن العامل رافعي النزاع -

النقض هذه الأسباب ، في حكمها الذي أيلت به قرار هيئة التحكيم ، بأنها « تزيد يستقيم الحكم بكونه » (٢٦) .
وقد أكدت محكمة النقض ، في أقضية عديدة ، أن التبعية ، بتوافرها في عقد العمل ، وإنعدامها في عقد المقاولة ، هي فيصل التفرقة الوحيد بينهما (٢٧) .

١٢٢ - صعوبة تكييف العقد بالنسبة لبعض المهن : وقد أثار تكييف العقد خلافاً في الفقه ، واضطراباً في القضاء ، لطوائف يقتضى نوع عملها استقلالاً في إيجرائه ، وإنفراداً بتوجيهه ، لاستطيع التزول عنها دون أن تتخل عن أصول المهنة ، وتخالف الناموس الخلقى على نحو لا يميزه قانون الجماعة ، أو بغير أن تفقد مقومات الصناعة على وجه يذهب بجميع خصائصها ، ويشوه كل جهالها ، ويميت روحها ، إلى حد يعصف بالحرفة ذاتها . فالمهنة الحرة ، كما يستفاد من ذات العبارة ، لا تتفق مع غير الاستقلال في ممارستها ، ولا يستطيع القائم بها ، نظراً لطبيعة المصالح المعهودة إليه ، أن ينزل عنه دون أن يخالف النظام العام (١) كما أن الفن يستلزم حرية القائم به في عمله ولا يستطيع

مدايمون اقتصادياً لصاحب المصنع الذى يحدد الأجور بمعرفته كما يحدد طريقة أدائها ورئيس المظالم ، دون خيار ، أن يقبل العمل بهذه الشروط ، وإلا فلا عمل له . قبل رب العمل . ورب العمل هذا يعطى قروضا للمال على الحساب ، وهو ملزم بالتأمين عليهم طبقاً لقانون عقد العمل الفردى ، والمال مرتبط كل الارتباط بصاحب العمل بحيث لا يستطيع الارتباط بصاحب عمل آخر في نفس الوقت ، وهو يعتمد كل الاعتماد على أجره الذى يتناوله ويرتب معاشه عليه ، وفى أغلب الأحوال ليس هؤلاء العمال مورد رزق آخر يتهشون منه - وقد أظهر التحقيق أن العامل يفتى ، فى أغلب الأحوال ، عدداً طويلاً في خدمة صاحب مصنع واحد .

(٢٦) نقض : أبريل سنة ١٩٥٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٨ ، رقم ٣٦ ، ص ٣٧٠ .
(٢٧) نقض ٢١ مارس سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ٥١ ، ص ٣٢٤ ؛ ١٣ فبراير سنة ١٩٦٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ٣٣ ، ص ٣٢٩ ، وكذلك : أبريل سنة ١٩٥٧ المشار إليه .

ملحق ١٢٢ :

(١) أنظر في طابع الاستقلال الذى تتميز به المهن الحرة جان سافاتييه JEAN SAVATIER
المهنة الحرة ، ص ٦٣ - ٦٥ ، وراجع أيضاً ص ٣٧ - ٤٢ .

الفنان أن يتقبل ، في أدائه ، تعليقات غيره ، دون أن يفقد شخصيته ، ويبعث ، بالتالى ، بقيمة إنتاجه .

دعت هذه الإعتبارات إلى تناول أصحاب المهن الحرة عموماً (٢) .
والأطباء على الخصوص ، وأهل الفن عامة ، والممثلين خاصة ، من ناحية طبيعة العقد الذى يرد على مزاولتهم مهنتهم أو نشاطهم ، لنثبتن إلى أى الحدود يتفق الاستقلال الضرورى لهم مع عنصر التبعية اللازم لقيام عقد العمل .

١٢٣ - الأطباء وأصحاب المهن الحرة على العموم : وكانت الخدمات الطبية هى التى ثار حولها أكثر الجدل ، بعد إنتهاء رأى إلى جواز أن تكون موضوعاً لعقد ، ومحللاً لالتزام ، - على خلاف قول قديم إستند إلى استعصائها على التقويم بالمال ، ليخرج الاتفاق الوارد عليها من نطاق الروابط القانونية (١) - ، لأن خصيصية الاستقلال التى تلحق المهن الحرة جميعاً ، وتجعلها تزول عن صاحبها عند إسقاطه لحقه في التعبير عن فكره ، وفى اتباع ما عليه ، تركز في مهنة الطب بالذات ، فوق الإعتبارات الأدبية ، على قواعد قانونية (٢) تسمى

(٢) أنظر ، في تحديد هذه المهن ، جان سافاتييه ، المرجع السابق ، ص ١٦ وما بعدها .

فقرة ١٢٣ :

(١) ذهب رأى ، في فقه القرن الماضي ، إلى القول بعدم جواز أن يكون العمل الناتج من مهنة أدبية ، أو علمية ، أو فنية ، محللاً لالتزام قانوني في مواجهة القائم به ، حتى لو اتفق على مقابل أداء هذه الأعمال ، إذ تفوق قيمتها كل ما يمكن أن يدفع مقابلها ، ولا يمكن بالتالى أن تكون موضوعاً لعقد حمل . فيستطرح ، بناء على ذلك ، إلزامه بتنفيذ العمل المتفق عليه ، أو الحكم عليه بتعويض لعدم تنفيذه . أما بالنسبة للميل فلا يستطيع أن يتخلص من دفع المقابل المتفق عليه إذا قام العائد الآخر بالعمل الفني ، أو العلمي ، أو الأدبي ، لأن هذا العمل الأخير ، نظراً لقيادته ، يمكن سبباً للالتزام يدفع ذلك المقابل (أنظر أوربري ورو ، جزء ٥ ، § ٢٧١ مكرر ، ص ٢٣٨ جيوار ، جزء ٢ ، فقرة ٦٩٦ - وفي عرض هذا الرأى ونقده جرافن GRAVEN ، الأطباء والقانون المدني ، رسالة ، جرينوبل Grenoble سنة ١٩٢٥ ، ص ٨١ وما بعدها ؛ چيلو GILLOT ، أتماب الأبيطة ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٤ ، ص ١٤ وما بعدها ؛ جان سافاتييه ، المرجع السابق ، ص ٢٠٣ وما بعدها) .

(٢) سلتان SENELLART ، عقد لإنجازة الأشخاص المبرم مع الأطباء ، رسالة ، ليل Lille

سنة ١٩٤٠ ، ص ٧٨ ، ٧٩ ، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ٩٧ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠٠ ، ١٠١ ، ١٠٢ ، ١٠٣ ، ١٠٤ ، ١٠٥ ، ١٠٦ ، ١٠٧ ، ١٠٨ ، ١٠٩ ، ١١٠ ، ١١١ ، ١١٢ ، ١١٣ ، ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٦ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٠ ، ١٢١ ، ١٢٢ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٥ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٢٨ ، ١٢٩ ، ١٣٠ ، ١٣١ ، ١٣٢ ، ١٣٣ ، ١٣٤ ، ١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤١ ، ١٤٢ ، ١٤٣ ، ١٤٤ ، ١٤٥ ، ١٤٦ ، ١٤٧ ، ١٤٨ ، ١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥١ ، ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ ، ١٥٦ ، ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ ، ١٦٠ ، ١٦١ ، ١٦٢ ، ١٦٣ ، ١٦٤ ، ١٦٥ ، ١٦٦ ، ١٦٧ ، ١٦٨ ، ١٦٩ ، ١٧٠ ، ١٧١ ، ١٧٢ ، ١٧٣ ، ١٧٤ ، ١٧٥ ، ١٧٦ ، ١٧٧ ، ١٧٨ ، ١٧٩ ، ١٨٠ ، ١٨١ ، ١٨٢ ، ١٨٣ ، ١٨٤ ، ١٨٥ ، ١٨٦ ، ١٨٧ ، ١٨٨ ، ١٨٩ ، ١٩٠ ، ١٩١ ، ١٩٢ ، ١٩٣ ، ١٩٤ ، ١٩٥ ، ١٩٦ ، ١٩٧ ، ١٩٨ ، ١٩٩ ، ٢٠٠ ، ٢٠١ ، ٢٠٢ ، ٢٠٣ ، ٢٠٤ ، ٢٠٥ ، ٢٠٦ ، ٢٠٧ ، ٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠ ، ٢١١ ، ٢١٢ ، ٢١٣ ، ٢١٤ ، ٢١٥ ، ٢١٦ ، ٢١٧ ، ٢١٨ ، ٢١٩ ، ٢٢٠ ، ٢٢١ ، ٢٢٢ ، ٢٢٣ ، ٢٢٤ ، ٢٢٥ ، ٢٢٦ ، ٢٢٧ ، ٢٢٨ ، ٢٢٩ ، ٢٣٠ ، ٢٣١ ، ٢٣٢ ، ٢٣٣ ، ٢٣٤ ، ٢٣٥ ، ٢٣٦ ، ٢٣٧ ، ٢٣٨ ، ٢٣٩ ، ٢٤٠ ، ٢٤١ ، ٢٤٢ ، ٢٤٣ ، ٢٤٤ ، ٢٤٥ ، ٢٤٦ ، ٢٤٧ ، ٢٤٨ ، ٢٤٩ ، ٢٥٠ ، ٢٥١ ، ٢٥٢ ، ٢٥٣ ، ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، ٢٥٦ ، ٢٥٧ ، ٢٥٨ ، ٢٥٩ ، ٢٦٠ ، ٢٦١ ، ٢٦٢ ، ٢٦٣ ، ٢٦٤ ، ٢٦٥ ، ٢٦٦ ، ٢٦٧ ، ٢٦٨ ، ٢٦٩ ، ٢٧٠ ، ٢٧١ ، ٢٧٢ ، ٢٧٣ ، ٢٧٤ ، ٢٧٥ ، ٢٧٦ ، ٢٧٧ ، ٢٧٨ ، ٢٧٩ ، ٢٨٠ ، ٢٨١ ، ٢٨٢ ، ٢٨٣ ، ٢٨٤ ، ٢٨٥ ، ٢٨٦ ، ٢٨٧ ، ٢٨٨ ، ٢٨٩ ، ٢٩٠ ، ٢٩١ ، ٢٩٢ ، ٢٩٣ ، ٢٩٤ ، ٢٩٥ ، ٢٩٦ ، ٢٩٧ ، ٢٩٨ ، ٢٩٩ ، ٣٠٠ ، ٣٠١ ، ٣٠٢ ، ٣٠٣ ، ٣٠٤ ، ٣٠٥ ، ٣٠٦ ، ٣٠٧ ، ٣٠٨ ، ٣٠٩ ، ٣١٠ ، ٣١١ ، ٣١٢ ، ٣١٣ ، ٣١٤ ، ٣١٥ ، ٣١٦ ، ٣١٧ ، ٣١٨ ، ٣١٩ ، ٣٢٠ ، ٣٢١ ، ٣٢٢ ، ٣٢٣ ، ٣٢٤ ، ٣٢٥ ، ٣٢٦ ، ٣٢٧ ، ٣٢٨ ، ٣٢٩ ، ٣٣٠ ، ٣٣١ ، ٣٣٢ ، ٣٣٣ ، ٣٣٤ ، ٣٣٥ ، ٣٣٦ ، ٣٣٧ ، ٣٣٨ ، ٣٣٩ ، ٣٤٠ ، ٣٤١ ، ٣٤٢ ، ٣٤٣ ، ٣٤٤ ، ٣٤٥ ، ٣٤٦ ، ٣٤٧ ، ٣٤٨ ، ٣٤٩ ، ٣٥٠ ، ٣٥١ ، ٣٥٢ ، ٣٥٣ ، ٣٥٤ ، ٣٥٥ ، ٣٥٦ ، ٣٥٧ ، ٣٥٨ ، ٣٥٩ ، ٣٦٠ ، ٣٦١ ، ٣٦٢ ، ٣٦٣ ، ٣٦٤ ، ٣٦٥ ، ٣٦٦ ، ٣٦٧ ، ٣٦٨ ، ٣٦٩ ، ٣٧٠ ، ٣٧١ ، ٣٧٢ ، ٣٧٣ ، ٣٧٤ ، ٣٧٥ ، ٣٧٦ ، ٣٧٧ ، ٣٧٨ ، ٣٧٩ ، ٣٨٠ ، ٣٨١ ، ٣٨٢ ، ٣٨٣ ، ٣٨٤ ، ٣٨٥ ، ٣٨٦ ، ٣٨٧ ، ٣٨٨ ، ٣٨٩ ، ٣٩٠ ، ٣٩١ ، ٣٩٢ ، ٣٩٣ ، ٣٩٤ ، ٣٩٥ ، ٣٩٦ ، ٣٩٧ ، ٣٩٨ ، ٣٩٩ ، ٤٠٠ ، ٤٠١ ، ٤٠٢ ، ٤٠٣ ، ٤٠٤ ، ٤٠٥ ، ٤٠٦ ، ٤٠٧ ، ٤٠٨ ، ٤٠٩ ، ٤١٠ ، ٤١١ ، ٤١٢ ، ٤١٣ ، ٤١٤ ، ٤١٥ ، ٤١٦ ، ٤١٧ ، ٤١٨ ، ٤١٩ ، ٤٢٠ ، ٤٢١ ، ٤٢٢ ، ٤٢٣ ، ٤٢٤ ، ٤٢٥ ، ٤٢٦ ، ٤٢٧ ، ٤٢٨ ، ٤٢٩ ، ٤٣٠ ، ٤٣١ ، ٤٣٢ ، ٤٣٣ ، ٤٣٤ ، ٤٣٥ ، ٤٣٦ ، ٤٣٧ ، ٤٣٨ ، ٤٣٩ ، ٤٤٠ ، ٤٤١ ، ٤٤٢ ، ٤٤٣ ، ٤٤٤ ، ٤٤٥ ، ٤٤٦ ، ٤٤٧ ، ٤٤٨ ، ٤٤٩ ، ٤٥٠ ، ٤٥١ ، ٤٥٢ ، ٤٥٣ ، ٤٥٤ ، ٤٥٥ ، ٤٥٦ ، ٤٥٧ ، ٤٥٨ ، ٤٥٩ ، ٤٦٠ ، ٤٦١ ، ٤٦٢ ، ٤٦٣ ، ٤٦٤ ، ٤٦٥ ، ٤٦٦ ، ٤٦٧ ، ٤٦٨ ، ٤٦٩ ، ٤٧٠ ، ٤٧١ ، ٤٧٢ ، ٤٧٣ ، ٤٧٤ ، ٤٧٥ ، ٤٧٦ ، ٤٧٧ ، ٤٧٨ ، ٤٧٩ ، ٤٨٠ ، ٤٨١ ، ٤٨٢ ، ٤٨٣ ، ٤٨٤ ، ٤٨٥ ، ٤٨٦ ، ٤٨٧ ، ٤٨٨ ، ٤٨٩ ، ٤٩٠ ، ٤٩١ ، ٤٩٢ ، ٤٩٣ ، ٤٩٤ ، ٤٩٥ ، ٤٩٦ ، ٤٩٧ ، ٤٩٨ ، ٤٩٩ ، ٥٠٠ ، ٥٠١ ، ٥٠٢ ، ٥٠٣ ، ٥٠٤ ، ٥٠٥ ، ٥٠٦ ، ٥٠٧ ، ٥٠٨ ، ٥٠٩ ، ٥١٠ ، ٥١١ ، ٥١٢ ، ٥١٣ ، ٥١٤ ، ٥١٥ ، ٥١٦ ، ٥١٧ ، ٥١٨ ، ٥١٩ ، ٥٢٠ ، ٥٢١ ، ٥٢٢ ، ٥٢٣ ، ٥٢٤ ، ٥٢٥ ، ٥٢٦ ، ٥٢٧ ، ٥٢٨ ، ٥٢٩ ، ٥٣٠ ، ٥٣١ ، ٥٣٢ ، ٥٣٣ ، ٥٣٤ ، ٥٣٥ ، ٥٣٦ ، ٥٣٧ ، ٥٣٨ ، ٥٣٩ ، ٥٤٠ ، ٥٤١ ، ٥٤٢ ، ٥٤٣ ، ٥٤٤ ، ٥٤٥ ، ٥٤٦ ، ٥٤٧ ، ٥٤٨ ، ٥٤٩ ، ٥٥٠ ، ٥٥١ ، ٥٥٢ ، ٥٥٣ ، ٥٥٤ ، ٥٥٥ ، ٥٥٦ ، ٥٥٧ ، ٥٥٨ ، ٥٥٩ ، ٥٦٠ ، ٥٦١ ، ٥٦٢ ، ٥٦٣ ، ٥٦٤ ، ٥٦٥ ، ٥٦٦ ، ٥٦٧ ، ٥٦٨ ، ٥٦٩ ، ٥٧٠ ، ٥٧١ ، ٥٧٢ ، ٥٧٣ ، ٥٧٤ ، ٥٧٥ ، ٥٧٦ ، ٥٧٧ ، ٥٧٨ ، ٥٧٩ ، ٥٨٠ ، ٥٨١ ، ٥٨٢ ، ٥٨٣ ، ٥٨٤ ، ٥٨٥ ، ٥٨٦ ، ٥٨٧ ، ٥٨٨ ، ٥٨٩ ، ٥٩٠ ، ٥٩١ ، ٥٩٢ ، ٥٩٣ ، ٥٩٤ ، ٥٩٥ ، ٥٩٦ ، ٥٩٧ ، ٥٩٨ ، ٥٩٩ ، ٦٠٠ ، ٦٠١ ، ٦٠٢ ، ٦٠٣ ، ٦٠٤ ، ٦٠٥ ، ٦٠٦ ، ٦٠٧ ، ٦٠٨ ، ٦٠٩ ، ٦١٠ ، ٦١١ ، ٦١٢ ، ٦١٣ ، ٦١٤ ، ٦١٥ ، ٦١٦ ، ٦١٧ ، ٦١٨ ، ٦١٩ ، ٦٢٠ ، ٦٢١ ، ٦٢٢ ، ٦٢٣ ، ٦٢٤ ، ٦٢٥ ، ٦٢٦ ، ٦٢٧ ، ٦٢٨ ، ٦٢٩ ، ٦٣٠ ، ٦٣١ ، ٦٣٢ ، ٦٣٣ ، ٦٣٤ ، ٦٣٥ ، ٦٣٦ ، ٦٣٧ ، ٦٣٨ ، ٦٣٩ ، ٦٤٠ ، ٦٤١ ، ٦٤٢ ، ٦٤٣ ، ٦٤٤ ، ٦٤٥ ، ٦٤٦ ، ٦٤٧ ، ٦٤٨ ، ٦٤٩ ، ٦٥٠ ، ٦٥١ ، ٦٥٢ ، ٦٥٣ ، ٦٥٤ ، ٦٥٥ ، ٦٥٦ ، ٦٥٧ ، ٦٥٨ ، ٦٥٩ ، ٦٦٠ ، ٦٦١ ، ٦٦٢ ، ٦٦٣ ، ٦٦٤ ، ٦٦٥ ، ٦٦٦ ، ٦٦٧ ، ٦٦٨ ، ٦٦٩ ، ٦٧٠ ، ٦٧١ ، ٦٧٢ ، ٦٧٣ ، ٦٧٤ ، ٦٧٥ ، ٦٧٦ ، ٦٧٧ ، ٦٧٨ ، ٦٧٩ ، ٦٨٠ ، ٦٨١ ، ٦٨٢ ، ٦٨٣ ، ٦٨٤ ، ٦٨٥ ، ٦٨٦ ، ٦٨٧ ، ٦٨٨ ، ٦٨٩ ، ٦٩٠ ، ٦٩١ ، ٦٩٢ ، ٦٩٣ ، ٦٩٤ ، ٦٩٥ ، ٦٩٦ ، ٦٩٧ ، ٦٩٨ ، ٦٩٩ ، ٧٠٠ ، ٧٠١ ، ٧٠٢ ، ٧٠٣ ، ٧٠٤ ، ٧٠٥ ، ٧٠٦ ، ٧٠٧ ، ٧٠٨ ، ٧٠٩ ، ٧١٠ ، ٧١١ ، ٧١٢ ، ٧١٣ ، ٧١٤ ، ٧١٥ ، ٧١٦ ، ٧١٧ ، ٧١٨ ، ٧١٩ ، ٧٢٠ ، ٧٢١ ، ٧٢٢ ، ٧٢٣ ، ٧٢٤ ، ٧٢٥ ، ٧٢٦ ، ٧٢٧ ، ٧٢٨ ، ٧٢٩ ، ٧٣٠ ، ٧٣١ ، ٧٣٢ ، ٧٣٣ ، ٧٣٤ ، ٧٣٥ ، ٧٣٦ ، ٧٣٧ ، ٧٣٨ ، ٧٣٩ ، ٧٤٠ ، ٧٤١ ، ٧٤٢ ، ٧٤٣ ، ٧٤٤ ، ٧٤٥ ، ٧٤٦ ، ٧٤٧ ، ٧٤٨ ، ٧٤٩ ، ٧٥٠ ، ٧٥١ ، ٧٥٢ ، ٧٥٣ ، ٧٥٤ ، ٧٥٥ ، ٧٥٦ ، ٧٥٧ ، ٧٥٨ ، ٧٥٩ ، ٧٦٠ ، ٧٦١ ، ٧٦٢ ، ٧٦٣ ، ٧٦٤ ، ٧٦٥ ، ٧٦٦ ، ٧٦٧ ، ٧٦٨ ، ٧٦٩ ، ٧٧٠ ، ٧٧١ ، ٧٧٢ ، ٧٧٣ ، ٧٧٤ ، ٧٧٥ ، ٧٧٦ ، ٧٧٧ ، ٧٧٨ ، ٧٧٩ ، ٧٨٠ ، ٧٨١ ، ٧٨٢ ، ٧٨٣ ، ٧٨٤ ، ٧٨٥ ، ٧٨٦ ، ٧٨٧ ، ٧٨٨ ، ٧٨٩ ، ٧٩٠ ، ٧٩١ ، ٧٩٢ ، ٧٩٣ ، ٧٩٤ ، ٧٩٥ ، ٧٩٦ ، ٧٩٧ ، ٧٩٨ ، ٧٩٩ ، ٨٠٠ ، ٨٠١ ، ٨٠٢ ، ٨٠٣ ، ٨٠٤ ، ٨٠٥ ، ٨٠٦ ، ٨٠٧ ، ٨٠٨ ، ٨٠٩ ، ٨١٠ ، ٨١١ ، ٨١٢ ، ٨١٣ ، ٨١٤ ، ٨١٥ ، ٨١٦ ، ٨١٧ ، ٨١٨ ، ٨١٩ ، ٨٢٠ ، ٨٢١ ، ٨٢٢ ، ٨٢٣ ، ٨٢٤ ، ٨٢٥ ، ٨٢٦ ، ٨٢٧ ، ٨٢٨ ، ٨٢٩ ، ٨٣٠ ، ٨٣١ ، ٨٣٢ ، ٨٣٣ ، ٨٣٤ ، ٨٣٥ ، ٨٣٦ ، ٨٣٧ ، ٨٣٨ ، ٨٣٩ ، ٨٤٠ ، ٨٤١ ، ٨٤٢ ، ٨٤٣ ، ٨٤٤ ، ٨٤٥ ، ٨٤٦ ، ٨٤٧ ، ٨٤٨ ، ٨٤٩ ، ٨٥٠ ، ٨٥١ ، ٨٥٢ ، ٨٥٣ ، ٨٥٤ ، ٨٥٥ ، ٨٥٦ ، ٨٥٧ ، ٨٥٨ ، ٨٥٩ ، ٨٦٠ ، ٨٦١ ، ٨٦٢ ، ٨٦٣ ، ٨٦٤ ، ٨٦٥ ، ٨٦٦ ، ٨٦٧ ، ٨٦٨ ، ٨٦٩ ، ٨٧٠ ، ٨٧١ ، ٨٧٢ ، ٨٧٣ ، ٨٧٤ ، ٨٧٥ ، ٨٧٦ ، ٨٧٧ ، ٨٧٨ ، ٨٧٩ ، ٨٨٠ ، ٨٨١ ، ٨٨٢ ، ٨٨٣ ، ٨٨٤ ، ٨٨٥ ، ٨٨٦ ، ٨٨٧ ، ٨٨٨ ، ٨٨٩ ، ٨٩٠ ، ٨٩١ ، ٨٩٢ ، ٨٩٣ ، ٨٩٤ ، ٨٩٥ ، ٨٩٦ ، ٨٩٧ ، ٨٩٨ ، ٨٩٩ ، ٩٠٠ ، ٩٠١ ، ٩٠٢ ، ٩٠٣ ، ٩٠٤ ، ٩٠٥ ، ٩٠٦ ، ٩٠٧ ، ٩٠٨ ، ٩٠٩ ، ٩١٠ ، ٩١١ ، ٩١٢ ، ٩١٣ ، ٩١٤ ، ٩١٥ ، ٩١٦ ، ٩١٧ ، ٩١٨ ، ٩١٩ ، ٩٢٠ ، ٩٢١ ، ٩٢٢ ، ٩٢٣ ، ٩٢٤ ، ٩٢٥ ، ٩٢٦ ، ٩٢٧ ، ٩٢٨ ، ٩٢٩ ، ٩٣٠ ، ٩٣١ ، ٩٣٢ ، ٩٣٣ ، ٩٣٤ ، ٩٣٥ ، ٩٣٦ ، ٩٣٧ ، ٩٣٨ ، ٩٣٩ ، ٩٤٠ ، ٩٤١ ، ٩٤٢ ، ٩٤٣ ، ٩٤٤ ، ٩٤٥ ، ٩٤٦ ، ٩٤٧ ، ٩٤٨ ، ٩٤٩ ، ٩٥٠ ، ٩٥١ ، ٩٥٢ ، ٩٥٣ ، ٩٥٤ ، ٩٥٥ ، ٩٥٦ ، ٩٥٧ ، ٩٥٨ ، ٩٥٩ ، ٩٦٠ ، ٩٦١ ، ٩٦٢ ، ٩٦٣ ، ٩٦٤ ، ٩٦٥ ، ٩٦٦ ، ٩٦٧ ، ٩٦٨ ، ٩٦٩ ، ٩٧٠ ، ٩٧١ ، ٩٧٢ ، ٩٧٣ ، ٩٧٤ ، ٩٧٥ ، ٩٧٦ ، ٩٧٧ ، ٩٧٨ ، ٩٧٩ ، ٩٨٠ ، ٩٨١ ، ٩٨٢ ، ٩٨٣ ، ٩٨٤ ، ٩٨٥ ، ٩٨٦ ، ٩٨٧ ، ٩٨٨ ، ٩٨٩ ، ٩٩٠ ، ٩٩١ ، ٩٩٢ ، ٩٩٣ ، ٩٩٤ ، ٩٩٥ ، ٩٩٦ ، ٩٩٧ ، ٩٩٨ ، ٩٩٩ ، ١٠٠٠ ، ١٠٠١ ، ١٠٠٢ ، ١٠٠٣ ، ١٠٠٤ ، ١٠٠٥ ، ١٠٠٦ ، ١٠٠٧ ، ١٠٠٨ ، ١٠٠٩ ، ١٠١٠ ، ١٠١١ ، ١٠١٢ ، ١٠١٣ ، ١٠١٤ ، ١٠١٥ ، ١٠١٦ ، ١٠١٧ ، ١٠١٨ ، ١٠١٩ ، ١٠٢٠ ، ١٠٢١ ، ١٠٢٢ ، ١٠٢٣ ، ١٠٢٤ ، ١٠٢٥ ، ١٠٢٦ ، ١٠٢٧ ، ١٠٢٨ ، ١٠٢٩ ، ١٠٣٠ ، ١٠٣١ ، ١٠٣٢ ، ١٠٣٣ ، ١٠٣٤ ، ١٠٣٥ ، ١٠٣٦ ، ١٠٣٧ ، ١٠٣٨ ، ١٠٣٩ ، ١٠٤٠ ، ١٠٤١ ، ١٠٤٢ ، ١٠٤٣ ، ١٠٤٤ ، ١٠٤٥ ، ١٠٤٦ ، ١٠٤٧ ، ١٠٤٨ ، ١٠٤٩ ، ١٠٥٠ ، ١٠٥١ ، ١٠٥٢ ، ١٠٥٣ ، ١٠٥٤ ، ١٠٥٥ ، ١٠٥٦ ، ١٠٥٧ ، ١٠٥٨ ، ١٠٥٩ ، ١٠٦٠ ، ١٠٦١ ، ١٠٦٢ ، ١٠٦٣ ، ١٠٦٤ ، ١٠٦٥ ، ١٠٦٦ ، ١٠٦٧ ، ١٠٦٨ ، ١٠٦٩ ، ١٠٧٠ ، ١٠٧١ ، ١٠٧٢ ، ١٠٧٣ ، ١٠٧٤ ، ١٠٧٥ ، ١٠٧٦ ، ١٠٧٧ ، ١٠٧٨ ، ١٠٧٩ ، ١٠٨٠ ، ١٠٨١ ، ١٠٨٢ ، ١٠٨٣ ، ١٠٨٤ ، ١٠٨٥ ، ١٠٨٦ ، ١٠٨٧ ، ١٠٨٨ ، ١٠٨٩ ، ١٠٩٠ ، ١٠٩١ ، ١٠٩٢ ، ١٠٩٣ ، ١٠٩٤ ، ١٠٩٥ ، ١٠٩٦ ، ١٠٩٧ ، ١٠٩٨ ، ١٠٩٩ ، ١١٠٠ ، ١١٠١ ، ١١٠٢ ، ١١٠٣ ، ١١٠٤ ، ١١٠٥ ، ١١٠٦ ، ١١٠٧ ، ١١٠٨ ، ١١٠٩ ، ١١١٠ ، ١١١١ ، ١١١٢ ، ١١١٣ ، ١١١٤ ، ١١١٥ ، ١١١٦ ، ١١١٧ ، ١١١٨ ، ١١١٩ ، ١١٢٠ ، ١١٢١ ، ١١٢٢ ، ١١٢٣ ، ١١٢٤ ، ١١٢٥ ، ١١٢٦ ، ١١٢٧ ، ١١٢٨ ، ١١٢٩ ، ١١٣٠ ، ١١٣١ ، ١١٣٢ ، ١١٣٣ ، ١١٣٤ ، ١١٣٥ ، ١١٣٦ ، ١١٣٧ ، ١١٣٨ ، ١١٣٩ ، ١١٤٠ ، ١١٤١ ، ١١٤٢ ، ١١٤٣ ، ١١٤٤ ، ١١٤٥ ، ١١٤٦ ، ١١٤٧ ، ١١٤٨ ، ١١٤٩ ، ١١٥٠ ، ١١٥١ ، ١١٥٢ ، ١١٥٣ ، ١١٥٤ ، ١١٥٥ ، ١١٥٦ ، ١١٥٧ ، ١١٥٨ ، ١١٥٩ ، ١١٦٠ ، ١١٦١ ، ١١٦٢ ، ١١٦٣ ، ١١٦٤ ، ١١٦٥ ، ١١٦٦ ، ١١٦٧ ، ١١٦٨ ، ١١٦٩ ، ١١٧٠ ، ١١٧١ ، ١١٧٢ ، ١١٧٣ ، ١١٧٤ ، ١١٧٥ ، ١١٧٦ ، ١١٧٧ ، ١١٧٨ ، ١١٧٩ ، ١١٨٠ ، ١١٨١ ، ١١٨٢ ، ١١٨٣ ، ١١٨٤ ، ١١٨٥ ، ١١٨٦ ، ١١٨٧ ، ١١٨٨ ، ١١٨٩ ، ١١٩٠ ، ١١٩١ ، ١١٩٢ ، ١١٩٣ ، ١١٩٤ ، ١١٩٥ ، ١١٩٦ ، ١١٩٧ ، ١١٩٨ ، ١١٩٩ ، ١٢٠٠ ، ١٢٠١ ، ١٢٠٢ ، ١٢٠٣ ، ١٢٠٤ ، ١٢٠٥ ، ١٢٠٦ ، ١٢٠٧ ، ١٢٠٨ ، ١٢٠٩ ، ١٢١٠ ، ١٢١١ ، ١٢١٢ ، ١٢١٣ ، ١٢١٤ ، ١٢١٥ ، ١٢١٦ ، ١٢١٧ ، ١٢١٨ ، ١٢١٩ ، ١٢٢٠ ، ١٢٢١ ، ١٢٢٢ ، ١٢٢٣ ، ١٢٢٤ ، ١٢٢٥ ، ١٢٢٦ ، ١٢٢٧ ، ١٢٢٨ ، ١٢٢٩ ، ١٢٣٠ ، ١٢٣١ ، ١٢٣٢ ، ١٢٣٣ ، ١٢٣٤ ، ١٢٣٥ ، ١٢٣٦ ، ١٢٣٧ ، ١٢٣٨ ، ١٢٣٩ ، ١٢٤٠ ، ١٢٤١ ، ١٢٤٢ ، ١٢٤٣ ، ١٢٤٤ ، ١٢٤٥ ، ١٢٤٦ ، ١٢٤٧ ، ١٢٤٨ ، ١٢٤٩ ، ١٢٥٠ ، ١٢٥١ ، ١٢٥٢ ، ١٢٥٣ ، ١٢٥٤ ، ١٢٥٥ ، ١٢٥٦ ، ١٢٥٧ ، ١٢٥٨ ، ١٢٥٩ ، ١٢٦٠ ، ١٢٦١ ، ١٢٦٢ ، ١٢٦٣ ، ١٢٦٤ ، ١٢٦٥ ، ١٢٦٦ ، ١٢٦٧ ، ١٢٦٨ ، ١٢٦٩ ، ١٢٧٠ ، ١٢٧١ ، ١٢٧٢ ، ١٢٧٣ ، ١٢٧٤ ، ١٢٧٥ ، ١٢٧٦ ، ١٢٧٧ ، ١٢٧٨ ، ١٢٧٩ ، ١٢٨٠ ، ١٢٨١ ، ١٢٨٢ ، ١٢٨٣ ، ١٢٨٤ ، ١٢٨٥ ، ١٢٨٦ ، ١٢٨٧ ، ١٢٨٨ ، ١٢٨٩ ، ١٢٩٠ ، ١٢٩١ ، ١٢٩٢ ، ١٢٩٣ ، ١٢٩٤ ، ١٢٩٥ ، ١٢٩٦ ، ١٢٩٧ ، ١٢٩٨ ، ١٢٩٩ ، ١٣٠٠ ، ١٣٠١ ، ١٣٠٢ ، ١٣٠٣ ، ١٣٠٤ ، ١٣٠٥ ، ١٣٠٦ ، ١٣٠٧ ، ١٣٠٨ ، ١٣٠٩ ، ١٣١٠ ، ١٣١١ ، ١٣١٢ ، ١٣١٣ ، ١٣١٤ ، ١٣١٥ ، ١٣١٦ ، ١٣١٧ ، ١٣١٨ ، ١٣١٩ ، ١٣٢٠ ، ١٣٢١ ، ١٣٢٢ ، ١٣٢٣ ، ١٣٢٤ ، ١٣٢٥ ، ١٣٢٦ ، ١٣٢٧ ، ١٣٢٨ ، ١٣٢٩ ، ١٣٣٠ ، ١٣٣١ ، ١٣٣٢ ، ١٣٣٣ ، ١٣٣٤ ، ١٣٣٥ ، ١٣٣٦ ، ١٣٣٧ ، ١٣٣٨ ، ١٣٣٩ ، ١٣٤٠ ، ١٣٤١ ، ١٣٤٢ ، ١٣٤٣ ، ١٣٤٤ ، ١٣٤٥ ، ١٣٤٦ ، ١٣٤٧ ، ١٣٤٨ ، ١٣٤٩ ، ١٣٥٠ ، ١٣٥١ ، ١٣٥٢ ، ١٣٥٣ ، ١٣٥٤ ، ١٣٥٥ ، ١٣٥٦ ، ١٣٥٧ ، ١٣٥٨ ، ١٣٥٩ ، ١٣٦٠ ، ١٣٦١ ، ١٣٦٢ ، ١٣٦٣ ، ١٣٦٤ ، ١٣٦٥ ، ١٣٦٦ ، ١٣٦٧ ، ١٣٦٨ ، ١٣٦٩ ، ١٣٧٠ ، ١٣٧١ ، ١٣٧٢ ، ١٣٧٣ ، ١٣٧٤ ، ١٣٧٥ ، ١٣٧٦ ، ١٣٧٧ ، ١٣٧٨ ، ١٣٧٩ ، ١٣٨٠ ، ١٣٨١ ، ١٣٨٢ ، ١٣٨٣ ، ١٣٨٤ ، ١٣٨٥ ، ١٣٨٦ ، ١٣٨٧ ، ١٣٨٨ ، ١٣٨٩ ، ١٣٩٠ ، ١٣٩١ ، ١٣٩٢ ، ١٣٩٣ ، ١٣٩٤ ، ١٣٩٥ ، ١٣٩٦ ، ١٣٩٧ ، ١٣٩٨ ، ١٣٩٩ ، ١٤٠٠ ، ١٤٠١ ، ١٤٠٢ ، ١٤٠٣ ، ١٤٠٤ ، ١٤٠٥ ، ١٤٠٦ ، ١٤

النظام العام^(٣)، يتولى الطبيب علاج المريض مهتدياً بأصول الطب وقواعده، غير خاضع لسواهما . ولا يمكنه أن يتلقى إرشاداً لغير عقله ، أو توجيهاً لسوى تفكيره ، دون أن يوخز ضميره ، ويخالف قوانين صناعته ، على وجه يهدد سلامة الفرد ، ويميت بصحة المجموع . فالتعارض الأدبي بين التبعية في عقد العمل والاستقلال في المهنة الحرة على العموم . يزدوج بتعارض قانوني في مهنة الطب على وجه الخصوص^(٤) . ويتفرع عن هذا ، من ناحية ، إستحالة قيام عقد العمل بين الطبيب والمعمل ، لانقضاء صلة التبعية حتماً بينهما^(٥) ، ويكون التكيف الصحيح . لما يرم بينهما ، عقد مقالة على رأى بعض الفقهاء^(٦) ، وعقد من نوع خاص يدخل في دائرة العقود غير المسماة على رأى البعض الآخر^(٧) ، وينبئ عليه ، من ناحية أخرى ، جواز

(٣) قارن جان سافاتييه ، المرجع السابق ، ص ٤١ - ٤٢ .

(٤) سنلار ، المرجع السابق .

(٥) جان سافاتييه ، المرجع السابق ، ص ٦٣ ، دران و هيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٨ ، وأنظر في عكس ذلك جرائن ، المرجع السابق ، ص ٨٦ وما بعدها .

(٦) بيلون وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٦ ؛ بيلون ، المرجع السابق ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٤١ ، ص ٦١٤ ، هامش ١ ؛ كولان وكايتان ، جزء ٢ ، فقرة ١٠٨٥ ؛ چوسران ، جزء ٢٠ ، فقرة ١٢٨٧ ؛ جيلو ، المرجع السابق ، ص ٣٠ - ٣٢ ، وقد ذهب رأى قديم كما سنرى (أنظر لاحقاً فقرة ١٢٨) إلى اعتبار العقد ، في هذه الحالة ، كما في كل حالة يرد فيها العقد على عمل عقل ، عقد وكالة . ولا سند لهذا الرأي ، في الواقع ، كما أشرنا (راجع سابقاً ، فقرة ١ ، هامش ٢) إلا تقاليد القانون الروماني ، وليس له ، في الوقت الحاضر ، إلا قيمة تاريخية (أنظر في عرض هذا الرأي ولقدقة بالنسبة لعقد الخدمات الطبية ، سنلار ، المرجع السابق ، ص ٦٧ وما بعدها ؛ لاكا IACAS ، التزامات الطبيب ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، فقرة ١٤١ - ١٤٢ ؛ وبالنسبة لأصحاب المهنة الحرة عموماً ، جان سافاتييه ، المرجع السابق ، ص ٢٠٧ وما بعدها) .

(٧) Contrat sui generis ؛ لاكا ، التزامات الطبيب ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٩ و ١٥٠ ، والمراجع المشار إليها في ص ١١٥ ، هامش ٣٦ ؛ جان سافاتييه ، المرجع السابق ، ص ٢١٥ - ٢١٦ ، والمراجع المشار إليها في ص ٢١٦ ، هامش ٤٦٨ ؛ بونف FORME المقود الصغيرة ، جزء أول ، فقرة ٨٢٥ ؛ سافاتييه ، إدوس ، المرجع السابق ، فقرة ٨٥٧ .

و قد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الرأي ، واعتبرت العقد الذي يربط المريض بالطبيب مقدراً من نوع خاص (أنظر نقض فرنسي ١٣ يوليو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ٥٧١ .

قيام ذلك العقد عندما لا تمنع أصول المهنة من توافر صلة التبعية بين العاقدين ، بأن يكون مبرماً بين طبيين ، فليس ثمة ما يمنع ، في هذه الصورة ، من وجود التبعية الفنية بينهما ، فيمكن للطبيب رب العمل أن يشير على الطبيب العامل بطريقة العلاج ونوعه ، ويملى عليه ما يجب إتباعه ، ويعمل الأول ، على كل حال ، اختصاصاً فنياً يستطيع بمقتضاه أن يشرف على عمل الثاني ، وأن يدير نشاطه (٨) . على أن تطور المجتمع الحديث ، وتقدم التشريع فيه ، قدف بالخدمات الطبية إلى خارج تلك الحدود ، وأنشأ غيرها ، عقوداً عديدة ، تتجد معها في محل الزام القائم بالعمل . فإلى جانب الطبيب الذي يتولى علاج مرضاه ، أو الذي يعاون زميله في « عيادته » ، أو يحل محله وقت عطلة ، ظهر الطبيب الذي يقوم بالعمل في دور العلاج ، مستشفيات ومصحات ، أو بالكشف ، لحساب شركات التأمين ، على طالبي التأمين لدى هذه الشركات ، أو بإثبات حالة العمال الذين يصابون في أثناء العمل ، أو بالعناية ، لحساب المنشآت الصناعية ، أو لمصالح النقابات ، بمستخلمي وعمال تلك المنشآت أو أعضاء هذه النقابات (٩) . ويميز هذه العقود أنها ، على خلاف العقد بين الطبيب والمرضى ، تبرم بين اثنين ليس فيهما المتفجع بالخدمات موضوعها (١٠) ، لا يعتبر العقد ، في هذه الحالات ، عقد عمل إذا قام الطبيب بوفاء التزامه في « عيادته » ، واستقبل المتفجعين بخدماته ، في الوقت الذي يحدده ، أو مع زبائنه في أثناء ساعات عمله ، لانتهاء الشبهة في إنعدام صلة التبعية ، في أية صورة من صورها . على أن رأياً في الفقه قد ذهب إلى إنكار هذا التكييف أيضاً عن العقد عندما يتولى الطبيب تنفيذ التزاماته في مؤسسة المتعاقد معه ، خلال الوقت

(٨) مائان ، المرجع السابق ، ص ٢٨-٢٩ ؛ دي رانوشير ، جزء ٢ ، فقرة ٦٢٨-٦٢٩ ؛ وأنظر السين Seine المدنية ٢٤ مايو سنة ١٩٢١ ، سيرى ١٩٢٤-٢-٥٧ ؛ وتعليق بيرو PERREAU ، وأسن Avenas المدنية ١٦ يوليو سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٠-٢-٦٨٥ ؛ وقارن مع ذلك استئناف باريس ١٨ مايو سنة ١٩٣٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٤-٢-٣٢٣ .

(٩) لاكا ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٣ .

(١٠) جان شافاتييه ، المرجع السابق ، ص ٧٧ .

الذى يحدده هذا الأخير له ، بل كذلك عندما يخصص كل وقته للعمل عنده ،
ويلتحق ، على هذا النحو ، بخدمته ، ملتزماً ، مثل بقية المستخدمين ، باللائحة
التي توضع لحسن سير العمل ، لأن التبعية ، في مهنة الطب ، طبقاً لهذا الرأي ،
تكون بالضرورة تبعية فنية لا تستوى بغیر إشراف فعلي على الخدمة الطبية ذاتها ،
في كيفية ممارستها وطريقة أدائها : لما كان التزام الطبيب ، بمقتضى هذه العقود ،
محصوراً في علاج المرضى والعناية بهم ، يجب ، حتى ينشأ عقد العمل ، أن
يصيب عنصر التبعية فيه وفاء الطبيب بهذا الالتزام ، بإدارته طرق العلاج ،
وتحديده نوعه ، وإشرافه على وسائله . أما البنود التي تنظم ، في العقد ، وقت
أداء ذلك الالتزام ، أو اللائحة المحددة للظروف التي يكون فيها وفاؤه ، فإنها
عوامل خارجية لا أثر للهيئة عليها في توافر عنصر التبعية ، وبالتالي لأهمية لها
في تكييف العقد (١١). وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الرأي ، ونقضت
حكماً قضى باعتبار الطبيب ، الذي يعمل في مؤسسة صحية ، مستخدماً لدى
مديرها ، يفيد من قواعد القانون في إصابات العمال (١٢) . كما تأثرت به عند محكمة
الاستئناف المختلطة ، وقضت بأن الطبيب لا يعتبر مستخدماً إلا إذا « وقع في
تبعية تعصيب نشاطه المهني أو تحده » ، ورفضت إعتبار ما يتقاضاه من نقابة ،
أو جمعية ، أو شركة ، نظير ما يؤديه لها من خدمات ، أجوراً في تطبيق
قواعد القانون القاضية بعدم جواز الحجز عليها إلا بنسبة معينة (١٣) . على أن
القضاء الفرنسي (١٤) قد عزف عن هذا الرأي ، واستقر ، في الوقت الحاضر ،

(١١) أنظر ، في هذا الرأي ، على وجه الخصوص مانيان ، المرجع السابق ، ص ١٩ -
٢٢ ، وبصفة خاصة ص ٢٣ - ٢٨ .

(١٢) نقض فرنسي ١٧ مارس سنة ١٩٣٧ ، سيري ١٩٣٧ - ١ - ١٨٨ . ويعتبر هذا
الحكم تطبيقاً دقيقاً للرأي المذكور . فلم يعتبر كون الطبيب عضواً في هيئة المستخدمين الدائمين
بالمؤسسة ، وتقاضيه مرتباً محدداً ، وخضوعه للائحة داخلية ، خاصة بتلك المؤسسة ، تحده له
ساعات العمل وأوقاته ، كافياً لإعتباره عاملاً ؛ وأنظر أيضاً ليون *Exon* المدنية ١٥ مارس
سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٧ ، مختصر ، ص ١٢ .

(١٣) إستئناف مختلط ٦ يونيو سنة ١٩٢٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة
٤٠ ، ص ٤٠٢ .

(١٤) أنظر مثلاً نقض فرنسي ١٣ يوليو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص -

ومعه جمهور الفقهاء (١١٥)، إلى الاكتفاء ، في شأن الخدمات الطبية ، كما في كل

١٥٧١- ٢٥ يوليو سنة ١٩٣٨ ، سري ١٩٣٨ - ١- ١٩٢٢ إستئناف ديجون Dijon ٢٥ مارس سنة ١٩٤٢ ، دالوز التحليل ١٩٤٢ ، قضاء ، ص ٩٣ ؛ إستئناف مونتيلييه Montpellier ٦ فبراير سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ٢٧٥ ؛ إستئناف ليموج Limoges ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٢ ، ص ٥٧٩ ؛ المحلف Le Baver التجارية ١٨ نوفمبر سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٣١ - ١ - ٩٣ ؛ مارسيليا Marseille المدنية ١٠ فبراير سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ٢٥٢ ؛ إستئناف إكس Aix ١٧ فبراير سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ٢٩٦ . ونقضت محكمة النقض الفرنسية ، حديثاً ، بأن الصفة الحرة لمهنة الأطباء ، والعمل بصفة جزئية في مركز الخدمة الطبية ، لا يستبعد ، بذاته ، علاقة المهنة ، مع كانوا يعملون به في إطار خدمة منظمة تحت الإدارة الفنية أو الإدارية لمثل هذا المركز ، ونقضت الحكم الذي رفض اعتبارهم عمالاً ، لانتفاء علاقة المهنة ، تأسيساً على أن الأعمال التي تصعد إليهم تتوقف على حاجة المركز ، وأن ساعات العمل التي تخصصها لهم ، في الأشهر الأخيرة كانت قليلة ، وأن كثير منهم يباشرون بصفة رئيسية ، نشاطاً حراً يستمد منه مورد رزقه الرئيسي (نقض فرنس ١٢ مايو سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٨ ، ص ١١١ ، وأنظر ، كذلك ، ٩ أكتوبر سنة ١٩٧١ (حكام) ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٣٨) . ونقضت ، كذلك ، الحكم الذي رفض اعتبار الطبيب ، الذي يدير مملاً للتحاليل الطبية لدى جمعية للمساعدة المتبادلة ، عاملاً لدى هذه الجمعية ، لأنه ، رغم الحرية التي يتمتع بها في تأدية عمله ، يظل خاضعاً لتعليمات الجمعية في الناحية الإدارية ، ويؤدي عمله في مكان ، وبأدوات ، مملوكة لهذه الجمعية ، وبوسائل استخدمتهم (نقض فرنس ٢٣ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - ١٤١) ، ونقضت ، أخيراً ، الحكم الذي رفض اعتبار الجراح ، الذي يعمل بعض الوقت في مركز الخدمة الطبية ، عاملاً فيه ، لأنه ومنها كان استقلاله في ممارسة فنه ، يهتد ، نشاطه بعض الوقت ، في إطار منظم يضمه في مركز التابع ، ويضفي عليه تكييف العامل (نقض فرنس ٢٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢ ص ٢٩٣) ، وأنظر ، كذلك ، إستئناف ديجون Dijon ٢٥ مارس سنة ١٩٤٢ ، دالوز التحليل ١٩٤٢ ، قضاء ، ص ٩٣ (طبيب أسنان) .

(١٥) پلانيوك وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٦ ؛ پلانيوك وريبير وبولانجه ، جزء ٢ ، فقرة ٣٠٢١ ؛ سافاتييه ، جزء ٢ ، فقرة ٨٥٧ ؛ بودري - لاكانترى وجمال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٤٨ ؛ ديوان وقطع ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٨ - ٣ ؛ لاكا ، المرجع السابق ، فقرات ١٤٦ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها في ص ١١٣ ، هامش ٣٣٠ و ٣٣١ ؛ ستلاز ؛ المرجع السابق ، ص ٧٩ وما بعدها ؛ جيلز ، المرجع السابق ، ص ٣٠ - ٣١ ؛ جان سافاتييه ؛ المرجع السابق ، ص ٨٠ - ٨١ ؛ كوست COSTES ، تعليق على نقض فرنس ٢٤ أبريل سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٨ - ١ - ٩٠ ؛ كامير لافلك ، عقد العمل ، فقرة ٤٤٥ ؛ كامير لافلك وج. ليون - كان ، -

مهنة غيرها ، بالتبعية التنظيمية ليكون الاتفاق الوارد عليها عقد عمل ، والطبيب الذى يتعهد بأدائها عاملاً (١٦) .

وليست القواعد المتضمنة خاصة بالأطباء وحدهم ، بل هى فى الواقع عامة على جميع أصحاب المهن الحرة (١٧) ، كالحامى لدى شركة (١٨) ، أو الصيدلى فى صيدلية (١٩)

مفترقا ١١٤ و ١١٨ : جروئل ، فقرة ٥٧ ، وفى القانون البلجيكي أوريون ، فقرة ٣٣٨ ، دوى باج ، جزء ٤ ، فقرة ٨٤٦ .

(١٦) أنظر كذلك ، فوق ما تقدم ، تعليق پيرو هل السين المدنية ٢٤ مايو سنة ١٩٢١ المشار إليه ، والمراجع والأحكام المشار إليها فى ص ٥٧ ، السمود الثانى ، سطور ٢٨ - ٣٠ ، والعمود الثالث ، سطور ٤٤ وما بعده ، مارتى ، المرجع السابق ، ص ٩٦ - ٩٧ .

(١٧) أنظر جان سالفاتييه ، المرجع السابق ، ص ٧٦ وما بعدها ، لاكا ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٨ ، ص ١١٣ ، وهامشى ٣١ و ٣٢ ، مارتى ، المرجع السابق ، ص ١٦٢ - ١٦٣ ، وقارن ليسكيديه ، المرجع السابق ، ص ٢٠٢ وما بعدها ، وعلى الأخص ص ٢٠٤ - ٢٠٥ .

(١٨) نقض ٢٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ١٠٦ ، ص ٦٨٨ . ولا يثنى عقد العمل ، ليعتبر المحامى وكلاء ، « أن يكون له مكتب خاص يباشر فيه قضايا الخاصة » ، إذ يثنى لوقوعه فى التبعية التنظيمية « تخصيص مكتب له بمقر الشركة لمباشرة قضاياها ، وأنه كان يماونه فى العمل موظفون من قبلها ويشتمل مطبوعاتها ، وكانت القضايا توزع بينه وبين زملاء له آخرين ، ويحرر كشف بما يحكم فيه وما يقر جل منها ، ويعرض للكشف على مدير الشركة » (نقض ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ١٩ ، ص ١٢١) ؟ ولم يشر شك ، فى جواز قيام عقد عمل بين محام وزميل له يماوله فى ممارسة مهنته ، لإمكان قيام التبعية الفنية بينهما (انظر نقض ٩ مايو سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ٩١ ، ص ٦٠٦) .

وبمع ذلك ، لفى ، فى فرنسا ، بخصوص آمنة ، من المحامى الذى يماون زميلا له ، فى مقابل أجر ، صفة العامل ، ليقوم بينهما عقد من نوع خاص *Contrat sui generis* ، لا عقد عمل ، إستناداً إلى الاستقلال الذى يميز المحامى فى مهنة الحرة (مادة ٣ قانون ٣٠ يوليو سنة ١٩٧٧ ، أنظر فى تحليل هذا النص ونقده شيريز *CHIREZ* ، صفة غير الأجير للمحامى المماون ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٧٨ ، ص ١٤٢ وما بعدها) .

(١٩) استئناف باريس ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ - ١ - ١ - مختصر ، ص ٣٥ : الصيدلى المساعد عامل ، لأنه ، « إذا كان يحتفظ بكل حرية فى تخضير ، وتقليم ، الأدوية ، يجب عليه إطاعة تعليمات صاحب الصيدلية فيما يتعلق بتنظيم العمل ، وساعات الحضور ، واختيار الموردين ، واستخدام العمال . وإذا كان يقول هذه الأفعال ، فبأمر ويلاذن ، صاحب . العمل الذى يميل لحسابه » ، ولا يفتق فى هذا أن يكون هذا المساعد على -

أو المهندس عند مقال (٢٠) ، أو المدرس في مدرسة حرة (٢١) . فلا يعتبر الاستقلال الفني لكل أولئك مانعاً لقيام عنصر التبعية (٢٢) .

وقد رتبنا ، في المشروع التمهيدي ، حسم هذا الخلاف ، أخذاً بالحل الذي استقر عليه الرأي فيه : « يجوز للأشخاص الذين يزاولون مهنة حرة أن يؤجروا خدماتهم ، حتى لو كان القيام بهذه الخدمات يقتضي الحصول على شهادات علمية » (٢٣) ولا يؤثر حذف هذه الفقرة في نفاذ حكم يستخلص من القواعد العامة دون حاجة إلى النص عليه (٢٤) .

١٢٤ - الفنانون : وأثارت خدمات أهل الفن خلافات ماثلة ، لأن استقلالهم في العمل ضروري لإمكان أدائه دون أن يفقد ذاتيته . فالفنان على المسرح يمثل الدور الذي يناسبه . يتمص في شخصية صاحبه ، ويعيش في جوه ، ليكون في كل حركة من الحركات ، وفي كل سكتة من السكتات ، مندفعاً بإحساسه الفني ، مستلهماً وحي شعوره ، ويصبح عمله مرآة نفسه ، وصورة شخصيته ، فلا يستطيع فرد غيره أن يفرض عليه سلطاناً يثير أن يمسح فنه ،

سحق المسارعة مع الصيد الذي يستغده فيها يتعلق بممارسة المهنة ، لأن كليهما حاصل على ذات الدبلوم ، وعضو في نقابة الصيادلة ، ولذلك يحتفظ المساعد بكل المزايا التي يؤهلها له دبلومه ، ويظل سيداً في إتخاذ القرارات المتعلقة بالجزء العلمي من مهنة .

(٢٠) أوريون ، فقرة ٣٣٨ .

(٢١) إستئناف مخطط ٣١ مايو سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٥ ، ص ٣٠١ ، نقض فرنسي ٢٧ مايو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء ٢٥ ، مجلس القضاء المال Prud' Hommes ، ص ٤٨٥ ، رقم ٣٧ : وإذا كان المدرس ، في مدرسة خاصة ، يتمتع بحرية معينة في تحضير وإلقاء دروسه ، فإن هذا الاستقلال الفني لا يمنع قيام التبعية في التنظيم العمومي للعمل ، وفي كان هذا المدرس ملتزماً بالمفروض لتعليمات إدارة المدرسة ، في إطار خدمة منظمة ، فإن قصاة الموضوع يستخلصون منها ، بحق ، قيام علاقة التبعية - الميزة لعقد العمل - بين الطرفين .

(٢٢) لاكا ، المرجع السابق ، والمراجع المشار إليها في ص ١١٣ ، هامش ٢٣ .

(٢٣) مادة ٢/٩٣٥ منه .

(٢٤) حلفت المادة المذكورة في لجنة المراجعة ، انظر مجموعة الأعمال - التصديقية -

جزء ٥ ، ص ١١٣ - ١١٤ ، وتطبيقاً له نقض ١٥ أبريل سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام

النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ١٨٢ ، ص ٩٦٤ (ملحق) .

ويطبع بروعة إنتاجه (١). لذلك كان عسيراً على القضاء الفرنسي أن يعتبر هذا الفنان طرفاً في عقد عنصره التبعية ، ورفض ، في أحكام كثيرة ، أن يضعه ، بالنسبة إلى المتعاقد معه ، في منزلة الخادم إلى السيد ، أو العامل إلى صاحب العمل (٢) ، ورأى فيما يربطهما عقد مقالة (٣) ، لا يفيد الفنان بمقتضاه من أحكام القانون في التعويض عن الإصابات التي تلحقه في أثناء العمل (٤) ، ولا من حق الإمتياز الذي قرره القانون لأجر العامل على جميع متقولات المدين ، أو على جميع أمواله عند إفلاسه (٥) ، وليس يقدح البتة في هذا الوصف أن يكون الفنان ملتزماً بالعمل في أوقات مقررة ، وأمكنة محددة ، بملابس معينة (٦) ، طالما أنه عند ظهوره على مسرح التمثيل ، أو وقوفه أمام عدسة المصور ، يتخلص من

فقرة ١٧٤ :

(١) قانون ماليان ، المرجع السابق ، ص ٣١ .

(٢) إستئناف روان Rouen ٢ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، دالوز ١٩٠٩ - ٢ - ٢٧١ ؛ وأنظر أيضاً في نفس المص : نقض فرنسي ٨ ديسمبر سنة ١٨٧٥ ، دالو ١٨٧٦ - ١ - ٣٥٩ ؛ ٧ ديسمبر سنة ١٩٠٩ ، دالوز ١٩١٠ - ١ - ٢٨ ؛ استئناف باريس ٢٤ يوليو سنة ١٩٢٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٩ - ٢ - ٦٨٢ ؛ استئناف أميان Amiens ١٢ مارس سنة ١٩٣٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٥ - ١ - ٨٧٣ ؛ استئناف دوى Douai ٢٣ أكتوبر سنة ١٩١٢ ، دالوز ١٩١٢ - ٢ - ٢٢٩ ، وتعليق دي بومون DE BEAUMONT ؛ ليون Lyon المدنية ٢٥ يناير سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١٠ - ٥ - ٥٥ ؛ سان كاتان Saint Quantin التجارية ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ - ٥ - ٣٩ ؛ وإستئناف باريس ٢٤ يوليو سنة ١٩٢٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٩ - ٢ - ٦٨٢ ؛ وراجع في عرض هذا القضاء مارتيني ، المرجع السابق ، ص ٨٢ وما بعدها .

(٣) راجع الأحكام المشار إليها في الماخذ السابق .

(٤) إستئناف أميان ١٢ مارس سنة ١٩٣٥ المشار إليه ؛ وإستئناف دوى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩١٢ المشار إليه .

(٥) مادة ٤/٢١٠١ مدني فرنسي ؛ والمادة ٤٤٩ تجاري فرنسي (ويلاحظ أن القانون الصادر في ١٧ يونيو سنة ١٩١٩ الذي عدل هذه المادة الأخيرة قد نص فيه صراحة على الأجور المستحقة للفنانين) ؛ إستئناف روان ٢ ديسمبر سنة ١٩٠٨ المشار إليه ؛ نقض فرنسي ٢٤ فبراير سنة ١٨٦٤ دالوز ١٨٦٤ - ١ - ١٣٥ .

(٦) قانون ليون المدنية ٢٥ يناير سنة ١٩١٠ المشار إليه .

كل تبعية ، ليقوم بعمله غير مقيد إلا بفننه (٧) ، أو متأثر إلا بلوقه (٨) . إنما يتغير هذا التكيف ، ويصير الفنان عاملاً ، إذا وقع ، في الناحية الفنية ، تحت إدارة العاقد الآخر ورقابته (٩) ، بأن يحدد له هذا الأخير ، على نحو دقيق ، النور المطلوب منه ، أو يستأثر بدوره بكيفية تحقيقه ، أو يرشده إلى الوجه الصحيح للقيام به . في هذه الحالات ، نظراً لقيام التبعية الفنية بين العاقلين ، لا يبقى للفنان نصيب من المهنة غير إسمه ، ويكون عقد عمل هو تكيف العقد الذي يبرمه (١٠) . يؤخذ على هذا الرأي قصوره عن الإحاطة بمقومات عنصر التبعية وإدراك حقيقة حلوده ، فلا تمنع العبقرية الشخصية التي يظهرها الفنان ، في العرض أو في الحفل ، مهما كان قدرها ، من أن يتلقى التوجيهات ، على الأقل في زمان العمل ، ومكانه ، ومدته ، والملابس الخاصة به ، إن لم يكن في تنفيذ دوره (١١) . وعلى هذا تكون صلة التبعية بين العاقلين قائمة ، وإن كانت تبعية تنظيمية ، فهي كافية لقيام عقد العمل . وهذا ما سلم به الفقه الحديث (١٢) ، وإعترف به القضاء هناك (١٣) ، ولجأ الشارع صراحة إلى

(٧) إستئناف أميان ١٢ مارس سنة ١٩٣٥ المشار إليه ؛ وعلى وجه الخصوص إستئناف باريس ٢٤ يوليو سنة ١٩٢٩ المشار إليه .

(٨) روان Rouen التجارية ١٣ أبريل سنة ١٩٠٨ ، منشور مع إستئناف روان ٢ ديسمبر سنة ١٩٠٨ المشار إليه .

(٩) قارن إستئناف باريس ١٧ ديسمبر ١٩٢٢ ، دالوز ١٩٢٢ - ٢ - ١٠ .

(١٠) أنظر في ذلك مائيان ، المرجع السابق ، ص ٣٦ - ٣٩ ؛ وأنظر كذلك إستئناف باريس ٢٢ يناير سنة ١٩٢٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٧ - ١ - ٨١١ ؛ نيم Nîmes المدنية ٢ مارس سنة ١٩٢٢ ، دالوز ١٩٢٣ - ٥ - ١٢ ؛ وعلى وجه الخصوص جرينوبل Grenoble المدنية ١٩ فبراير سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٠ ، ص ٣١٢ .

(١١) پلاتيول وريبيير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٣ .

(١٢) ديران وقشور ، جزء ٢٠ ، فقرة ١٣٨ ، ص ٢٤٧ ؛ پلاتيول وريبيير ، المرجع السابق ؛ وأنظر أيضاً مارتين ، المرجع السابق ، ص ٨٧ - ٨٨ ؛ وليسكييه ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ - ١٥٥ .

(١٣) نقش فرنسي ٢٩ يونيو سنة ١٩٢٢ ، دالوز ١٩٢٢ - ١ - ١٢٥ ؛ قاضي مصالحات Juge de Paix باريس ٣٠ مايو سنة ١٩٢٣ ، دالوز ١٩٢٣ - ٥ - ١٥٠ ؛ وحديثاً نقش فرنسي ٥ مارس سنة ١٩٧٠ (جازيت دي پاليه ، القهر من الخامس السابع عشر ، جزء ٢ ؛ مجلس القضاء العمال Prud'hommes رقم ٣٨ ، ص ٤٥٨) ؛ مازف والبياتو ، الذي إستعمل فيغنيق ، ويغفر ، =

الأخذ به (١٤). أما إذا انتفت التبعة ، إنقشع ، بانقضاءها ، عن الفنان وصف العامل ، وكان العقد معه مقالة (١٥) .

١٢٥ - الطريقة بين عقد العمل وعقد الشركة : ويفرق عنصر التبعة أيضاً بين عقد العمل وعقد الشركة في الفروض التي يشبه فيها العقدان ، - على ما للفرقة بينهما من أهمية كبرى (١) - ، بأن تكون حصة الشريك عملاً يؤديه ،

- بانتظام ، في ساعة محددة ، إذا كان يتمتع بحرية معينة في ممارسة فنه ، فإنه يلتزم ، مع ذلك ، بمنزلة المقطوعات التي يطلبها عملاء الفندق ، وتكون هذه الظروف للكشف عن علاقة التبعة ، وتنبأ لما عقد العمل بين الطرفين . وأنظر كذلك ، نقض فرنسي ١٦ مارس سنة ١٩٦١ ، بحجة القانون الإجمالي ، سنة ١٩٦١ ، ص ٣٤٩ ، وتقرير ليندن LINDON ، وإستئناف باريس ١١ نوفمبر سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٦٢٩ . وأعتبر ، كذلك ، مخرج الفيلم حاملاً ، ولم استقلاله الفني ، (نقض فرنسي ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٢٠٥) وإستئناف باريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ٨٤ . (١٤) أنظر المادة ٤٩٩ تجاري فرنسي المدونة بقانون ١٧ يوليو سنة ١٩١٩ ، وأنظر ديوران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٨ ، ص ٢٤٧ - ٢٤٨ .

(١٥) نقض فرنسي ٢٦ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٧ - ١ - ١٣٣ ، وإستئناف باريس ٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ٨٤ .
فقرة ١٢٥ :

- (١) يترتب على التفريق بين العقدتين نتائج عملية هامة نذكر منها ما يأتي :
- ١ - الشركة عقد شكل ، الكتابة ركن فيه (مادة ١٥٠٧) بينما عقد العمل ، في القاعدة العامة ، عقد رضائي (مادة ٦٧٧ مدني) . ويظل عقداً رضائياً رغم استلزام كتابة ، تتضمن بياناتاً معينة ، لإثباته (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٥) .
- ٢ - للشريك إدارة الشركة ، وأن يباشر أعمالها ، « إذا لم يوجد نص خاص على طريقة الإدارة » (مادة ٢٠٠ مدني) ، وله ، على كل حال ، أن يطلع بنفسه « على دفاتر الشركة ومستنداتها » (مادة ١٩٩ مدني) بينما ليس للعامل الإدارة ، أو التدخل فيها ، ولا الاجتياح بنفسه على الدفاتر ، بل فهو خاضع لإدارة صاحب العمل .
- ٣ - يشارك الشريك دائماً في الخسارة ، والاتفاق على إصفائه منها يعمل « عقد الشركة باطلاً » (مادة ١٥١٠ مدني) ، بينما يظل العامل يمتدداً فيها ، ويستحق أجره ، في كل الأحوال ، بصرف النظر عن ربح أو خسارة العمل أو خسارته .
- ٤ - لا يجوز للعامل ، نظراً لطبيعته ، حماية خاصة قررها القانون (أنظر سابقاً ، فقرة ٢٠١ ، ولاحقاً ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها . بينما لا يتمتع نصيب الشريك في الربح بحثل هذه الحماية .
- ٥ - تحفظ قواعد انتهاء عقد العمل (مواد ٦٩٤ مدني وما بعدها) عن قواعد إنتهاء عقد

- فيقترب من العامل، أو أن يكون للعامل نصيب في الربح - فيقترب من الشريك .
عشراً حاول الفقه التمييز بين العقدين ، بغير ذلك العنصر ، إما بالإعتداد بالصفة
الجزافية التي تلحق الأجر دون النصيب في الربح (٢) ، أو بالمساهمة في الخسارة
التي تثبت في عقد الشركة دون عقد العمل (٣) . فليس ثمة ما يمنع الاتفاق على أن
يكون للشريك ، في الربح ، قدر ثابت (٤) ، أو أن يكون أجر العامل جزءاً من الربح
متغيراً (٥) ، ولا أن يساهم العامل ، اتفاقاً مع صاحب العمل ، في الخسارة (٦) ،
أو في بعض أنواعها (٧) . وكلا الضابطتين ، على كل حال ، غير كاف لتحديد

الشركة (مواد ٥٢٦ مدني وما بعدها) ، وعلى الخصوص فيما يتعلق بانتفاء العقد غير المحدد المدة (مادة
١٩٤ و ٥٢٩ مدني) وبأثر موت رب العمل أو أحد الشركاء (مادة ١٩٧ و مادة ٥٢٨ مدني) .
٦ - لا تطبق القواعد التي وضعتها القانون لتنظيم العمل ، كتحديد ساعاته ، وإيجاب راحة
أسبوعية وأجازة سنوية وسرعية ، ومنع النساء من العمل ليل ، إلا على العمال ، ولا شأن لها
بالشركاء .

- أنظر في أهمية الطريقة بين المقلدين ديران وفيديو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٣ .
(٢) قارن پلانويل وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٩ ؛ وكذلك نقض فرنسي ٣ أغسطس سنة
١٩٣٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٦ - ٢ - ٦٩٨ .
(٣) بودوي لاكانتري وخال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩٥ .
(٤) أنظر مؤلفنا في العقود المسماة ، القاهرة سنة ١٩٥٤ ، ص ١٨٣ .
(٥) نقض ٣ مارس سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض السنة ١٦ ، رقم ٩٧ ، ص ٣٧٢ ،
الذي قضى بوجوب تحديد الأجر ، حائلاً ، وفقاً للمادة ١/١٨٢ مدني (راجع سابقاً ، فقرة ٨٠) .
إذا لم يحقق صاحب العمل أي ربح ، ١٩ فبراير سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ،
رقم ٩٦ ، ص ٤٦٧ .

- (٦) أنظر مثلاً لصورة عقد العمل مع ثبوت إشراك العامل في الربح والخسارة في نقض فرنسي
١٧ أبريل ١٨٧٢ ، دالوز ١٨٧٣ - ١ - ٣١١ ؛ وإستئناف باريس ٩ ديسمبر سنة ١٩٧٥
(أسباب الحكم) جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١١٣ ، وتقرير للمجاهي العام كبير سن KIRSCH
(٧) نقض فرنسي ١٩ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٧٤ ؛ إستئناف
باريس ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٣٥ (مستفاد ضمناً) ، جازيت دي پاليه ١٩٣٦ - ١ - ٤١٣ . وأنظر ،
مع ذلك ، كامير لانك (عقد العمل ، فقرة ٤٨) الذي يذهب إلى أن المساهمة في الخسارة تستلزم :
حسباً ، صلة التبعية ، وتنفق ، تبعاً لهذا ، وصف العامل (المرجع السابق ، ملحق ، فقرة ٤٨) ،
وأشار : دسماً لرايه ، إلى حكمين لمحكمة النقض الفرنسية ، ولكنهما في الحقيقة - لا ينفذان
ما أكدتهما لأنهما ابتدئا لنقض تكييف عقد العمل ، فضلاً عن المساهمة في الخسارة ، إما إلى إفتاء صيلة
التبعية (نقض فرنسي ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع لقانوني ١٩٧٢ - ٤ - ٧٨) ، وإما

نوع التصرف . لأن جزاء النقص في عناصر العقد ، أو مخالفة مستلزماته ، أن يكون باطلا ، لا أن يعتبر عقداً آخر ، فإذا أعنى الشريك ، مثلاً ، من الخسارة ، كان العقد شركة باطلة لا عقد عمل صحيح (٨) . إنما يتركز الفرق بين العقدين في اختلاف عنصر فيهما : بينما تحكم صلة التبعية ، في عقد العمل ، العلاقات الناشئة بين العامل ورب العمل ، تقوم الروابط بين الشركاء ، في عقد الشركة ، على فكرة المساواة ، التي تنبعث بدورها من نية المشاركة (٩) : يحدد رب العمل منفرداً هدف المشروع الذي أنشأه ، ويمسك بيديه زمام إدارته . ويكون العامل تحت إمرته ، ليتحمل وحده مسئوليته ، بينما يحدد الشركاء معاً هدفهم ، ويتعاونون في توفير وسائله ، ليساهمون في حمل مسئولية (١٠) . وحكم ، تطبيقاً لذلك ، باعتبار العقد القائم بين الخصمين عقد عمل ، بعد ثبوت أن أحدهما كان يعمل تحت إدارة الآخر الذي احتفظ بحقه في فصله ، ولو كان ما يأخذه ، لقاء عمله ، جزءاً من ثمن المحصول الذي يقوم

إلى نية المالكين وقت إبرامه (نقض فرنسي أول يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٨٠) . وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسي ١٠ فبراير سنة ١٩٧١ (دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٣٢٧) الذي إن أشار إلى أن المساهمة في الخسارة تستبعد كل علاقات تبعية ، فإنه اعتمد ، في تكييف العقد شركة واقعية ، إلى عناصر واقعية عديدة .

ولكن لا يجوز أن يترتب على المساهمة في الخسارة أن يقل أجر العامل عن الأجر الأدنى الذي حدده القانون ، إذ يجب أن يدخل ، في ذمته ، مقابل العمل الذي يؤديه ، مبلغ يساوي الأجر الأدنى (أنظر تقرير كبيرش لنقض فرنسي ٩ ديسمبر سنة ١٩٧٥ المشار إليه)

(٨) أنظر مؤلفنا ، العقود المساهمة ، المرجع السابق .

(٩) *L'affectio societatis* . وترتف نية المشاركة بأنها تضافر الجهود لتحقيق

غرض واحد ، أو بعبارة أخرى « نية التعاون في سبيل السعي المشترك للربح بحقوق متساوية ومسئولية متساوية » (ريبير RIPERT ، القرض مع الاشتراك في الربح وشركة المساهمة ، سنوات القانون التجاري ، سنة ١٩٠٤ ، ص ٥٣ وما بعدها ، فقرة ١٦) . وأنظر أيضاً مؤلفنا في العقود المساهمة ، المرجع المشار إليه ، وراجع في تحليل « نية المشاركة » وتحديد مدلولها ، أمل HAMEL ، « نية المشاركة » ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٢٥ ، ص ٧٦١ وما بعدها .

(١٠) قانون ديران ولفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٤ . وتكشف صلة التبعية بين المالكين ، أو نية المشاركة لكليهما ، عن طريق تفسير عبارات العقد ، وظروف التعاقد ، وتقدير العلاقات التي تقوم بينهما بعد إبرامه . ولا حيرة بالوصف الذي يتعلمه الطرفان على العقد المبرم بينهما ، فقد يكون وصفاً عاملاً أو صورياً (قانون نقض فرنسي ١٧ أبريل سنة ١٨٧٢ المشار إليه) .

بجنيته (١١) . وقضى : على العكس . باعتبار العقد شركة بين صاحب العمل ومستخدم عنده ساهم معه بنصف رأس المال ، واتفق معه على اقتسام الربح والخسارة بنسبة معينة (١٢) ، وبين اثنين تعهد أحدهما بإدارة مصنع يقيمه الآخر بأمواله ، واتفقا على قسمة الربح . بعد أن استخلص ، من عبارات العقد ، إئتفاء صلة التبعية بينهما ؛ ولو أغفل العقد مسألة الخسارة ، لأن الشريك الذى لم يقدم لإعماله ، سيجد نفسه ، على أى حال ، محروماً من قيمته (١٣) ، وبين اثنين يستغلان معاً محلاً تجارياً يملكانه على الشيوع ، ويساعد أحدهما الآخر في إدارته ، ويشتركان معاً في أرباحه وفي خسائره (١٤) .

ويجوز أن يجتمع في شخص واحد ، وصف الشريك ونعت العامل . كأن يعين أحد الشركاء . في الشركة ذات المسؤولية المحدودة : مديراً فنياً بها (١٥) ليصبح عاملاً لديها (١٦) .

١٢٦ - التفرقة بين عقد العمل وعقد الإيجار : ويميز عنصر التبعية ، كذلك ، عقد العمل عن عقد الإيجار الذى تعتبر المزارعة نوعاً منه . ولاتلقى التفرقة بين المقدين إلا عندما يلتزم أحد العاقلين بتأدية عمل معين للعائد الآخر الذى يلتزم بدوره بتمكين الأول من الانتفاع بعين من أعيانه . وقد أثار « بوابو » المنازل في فرنسا ، تكييف العقد ، في مثل هذا الفرض ، عندما أرادوا الاستمساك بصفة المستأجر ليفيدوا . عند إنتهاء عقد العمل ، من حقه في البقاء بالعين المؤجرة . ولم يمكن قبول هذا رأى ، لأن مسكن « البواب » في الواقع ، جزء من الأجر ، ذو صفة عينية ؛ إذ يجسد الالتزام بتقديمه إليه سيبه في تنفيذ العمل المعين في العقد . وبالتالي يكون الوصف الصحيح أن « البواب »

(١١) نقض فرنسى ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ٥٣٩ .

(١٢) نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٨٩٣ ، سبرى ١٨٩٣ - ١ - ٣٩٩ .

(١٣) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ - ١ - ١٠٣٦ .

(١٤) نقض فرنسى ٢٦ فبراير سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ - ٢ - ١٥٩٩٦ .

(١٥) Directeur technique .

(١٦) نقض فرنسى ١٦ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع

عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٢٠ ، ص ٧٥٩ .

عامل ، يقع في تبعية صاحب العمل (١) . وقد أراد الشارع ، عندنا ، في المشروع التمهيدى ، أن يقرر هذا الحكم ، فجاء ، في المادة ٢/٩٤٨ منه ، أنه « إذا منح رب العمل عاملاً أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل ، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة في ذلك - وجب أن ينقضى هذا الحق بانتهاء عقد العمل ، ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجره عن ذلك » . وقد حذفت هذه المادة ، في الحنة المراجعة ، على ما يظهر ، لوضوح حكمها ، وسهولة استخلاصه من قواعد عقد العمل أو المبادئ العامة .

وظهرت صعوبة مماثلة في تكييف العقد الذى يربط سائق سيارة الأجرة بصاحبها ، الذى عهد بها إليه مقابل أن يدفع مبلغاً محدداً كل يوم ، ويحتفظ بما يكون قد قبضه فعلاً من الزبانة . أراد السائق إعتباره عقد عمل لا تكون فيه السيارة غير أداته ،^(١) على تقدير أن الفرق بين ما يدفعه صباح يومه ، وما يتجمع لديه في مساءه أجر ، لا أثر لصفته الإحتمالية على عنصر العقد . وطالبت الشركة المالكة إعتباره عقد إيجار منقول يلحقه ، في العلاقة بين السائق والعميل ، عقد مقالة . وقد اهتدى القضاء الفرنسى ، في تكييف هذا العقد ، بعنصر التبعية ، وحكم باعتباره عقد عمل عند توافره ، وعقد إيجار عند تخلفه : وعلى هذا رجح إدعاء السائق عندما بدا له عنصر التبعية في بنود العقد ، كأن ألزم هذا الأخير بارتداء زى خاص ، وابتلاع سلوك معين إزاء العملاء ، أو فرضت عليه رقابة يتولاها مفتشون عن الشركة ، أو تحملت هذه الأخيرة ما يلحق السيارة من خسائر ، ومسئولية ما يحدث للغير ، أو الراكبين ، من حوادث ، أو نفس السائق في أثناء ، أو بسبب ، قيادته من إصابات^(٢) ، وعندما ظهر له ذلك العنصر من علاقت الطرفين بعد إبرامه ، كأن جرت عادة الشركة المالكة على إعطاء السائقين منحة معينة ، وأنشأت لهم صندوقاً للمعاشات : زيادة على تطلبها فيهم ، وقت العقد . كفاية خاصة (٣) .

فقرة ١٣٦ :

(١) ديران ولجيتو ، جز ٢ ، فقرة ١٣١ ، إستاناف باريس ١٨ فبراير سنة ١٩١٩ ،

دالوز ١٩٢٠ - ٢ - ٨٠ ، و ٧ فبراير سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢٠ - ٢ - ١١٤ .

(٢) قارن نقض فرنسى ١٩ نوفمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٠ .

(٣) نقض فرنسى ٢٣ يوليو سنة ١٩٠٣ ، ميرى ١٩٠٤ - ١ - ٤٨٧ .

وأخذ ، على العكس ، بادعاء مالك السيارة ، بعد أن ثبت له أن هذا الأخير يتركها . طيلة الليل : للسائق « الذى يعمل فى استقلال كامل دون ملاحظة أو رقابة » ، نظير أن يدفع له مبلغاً محدداً عن كل مسافة معينة ، لأن إنتفاء صلة التبعية بين العاقدين . على هذه الصورة ، لا يمكن أن يعتبر معه الأول صاحب عمل والثانى عاملاً (١) .

ويفرق عنصر التبعية أيضاً بين عقد العمل وعقد المزارعة . فالعامل الزراعى يكون تابعاً لمن يعمل لحسابه ، حين يحتفظ المزارع باستقلاله قبل المالك (٢) : بمقتضى عقد العمل ، يدخل العامل الزراعى « فى خدمة » صاحب الاستغلال . مستأجراً أو مالكا . ويكون « تحت إدارته أو إشرافه » . ويستأثر الأخير . دون الأول ، بمشولية الاستغلال الزراعى : ويتملك الغلة (٣) . ولو كان الأجير كله . أو بعضه . جزءاً منها . أما فى عقد المزارعة ، فتعطى الأرض لإجارة للمزارع « فى مقابل أخذ المؤجر جزءاً معيناً من المحصول » (٤) ، فيكون للمزارع إدارة الاستغلال . ويساهم مع المالك فى تحمل تبعاته ، ويشترك معه فى جنى ثماره (٥) .

(١) نقض فرنسى ٩ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٥٢ .

(٢) پلانيول وريبور ، جزء ١١ ، فقرة ٧٨٠ .

(٣) أنظر ، تطبيقاً لذلك ، فى نقض فرنسى ٩ يناير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء ٢ ، مجلس القضاء المال ، رقم ٤٤ ، ص ٤٨٥ . ويعتبر رئيس المزرعة ، ولو كان مالكا لمزرعة أخرى ، عاملاً لدى مالك المزرعة الأولى متى قامت علاقة النتيجة بينهما (نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٩ - ٤ - ٢١٧ . (٧) مادة ٦١٩ مدنى .

(٨) ديران وقيجر ، جزء ٢ ، فقرة ١٣١ - ٣ . ولا يثير من هذه الأحكام ما جاء فى المادة ٨٣٣ من المشروع التمهيدى من أن « المؤجر هو الذى يتولى التوجيه فى استقلال الأرض ، وله الرقابة على الزراعة ، ويكون ذلك فى حدود الاتفاق ، فإن لم يوجد اتفاق فى حدود العرف » إذ « لا تنقطع صلة المؤجر بالزراعة ، بل هو الذى يتولى التوجيه والرقابة فى حدود الاتفاق والعرف ، لأنه شريك ووجه نجاح المشروع » (مجموعة الأعمال التصهيرية ، جزء ٤ ، ص ٦٢١) . وقد سفلت هذه المادة فى لجنة المراجعة . ومع ذلك ، فليس معنى وجودها أن يكون للمزارع تابعاً لمالك الأرض ، وإلا لتقلب عاملاً ، إذ أن تقريرها يفسره حق المالك فى المحصول ، فضلاً عن أن الأعمال التصهيرية لما توسسها صراحة على فكرة الشركة التى تقوم ، كما أشرنا ، (راجع سابقاً فقرة ١٢٥) ، على المساواة بين الشركاء ، وتتناهى مع تسمية أصحاب العمل .

١٢٧ - التفرقة بين عقد العمل وعقد البيع : وقد يبدو التمييز بديهياً بين عقد العمل وعقد البيع لاختلاف موضوعهما . ولا يكون الأمر ، في الواقع ، غير ذلك إلا عندما يقوم العاقد الملتزم بالعمل بتقديم مايقع عليه عمله من مواد ، فيجمع بين وصف العامل ، أو المقاتل ، لتعهد بتأدية عمل ، ووصف البائع لالتزامه بنقل ملكية منقول ، ويتعين ، على الفقيه أو القاضى ، لتطبيق أحكام القانون ، ترجيح أحد الوصفين على الآخر . يرى الفقه المصرى ، تقليداً للراجع فى الفقه الفرنسى ، اعتبار العقد بيعاً^(١) ، إلا إذا كانت المواد ذات

فقرة ١٢٧ :

(١) الأستاذ أحمد نجيب الهلالى ، شرح القانون المدنى فى عقود البيع والحالة والمقايضة ، الطبعة الثانية ، إخراج الدكتور حامد زكى ، فقرة ٦٧ ؛ الدكتوران سليمان مرقص ومحمد حل إمام ، عقد البيع فى التقنين المدنى الجديد ، فقرة ٢٣ . أثار تكييف هذا العقد فى الفقه الفرنسى خلافات كبيرة ؛ ذهب الجمهور إلى اعتباره بيعاً (بودرى - لاكائنرى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٣٨٧٢ ؛ لوران LAURENT ، جزء ٢٦ ، فقرة ٥ ؛ هيك HUC ، جزء ١٠ ، فقرة ٩ ؛ جيوار GUILLOUARD ، جزء ٢ ، فقرة ٧٧٢ ؛ ليون - كان ورينو ، المرجع السابق ، جزء ٥ ، فقرة ١٥٢ ؛ وفارن ريبير ، القانون البحرى ، المرجع السابق ، جزء أول ، فقرة ٢٧١ و ٣٧٢ ، وأنظر أيضاً أحكام النقض الفرنسية الآتية : ٢٢ يوليو سنة ١٨٧٤ ، دالوز ١٨٧٥ - ١ - ٣٠٣ ؛ ٧ أبريل سنة ١٨٨٦ ، دالوز ١٨٨٦ - ١ - ٣٢٩ ؛ و ٣١ أكتوبر سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠١ - ١ - ٦٥) . وقد رجح هذا الرأى استناداً إلى الاستنتاج العكسى للمادة ١٧١١ الذى يضى إليه ، وذلك رغم أن المادة ١٧٨٧ توقفت ، فى عقد المقايضة ، أن يقدم المقاتل المواد زيادة على العمل ، لأن هذه المادة الأخيرة كانت ، فى مشروع التقنين ، تحوى فقرة تعتبر العقد بيعاً لئى بمجرد صنته ، وحذفت تلك الفقرة إما كان لصفتها الفقهية ، وبالنسبة لا أثر له ، فى رأيهم ، على الحكم الذى كان وارداً فيها (جيوار ، المرجع السابق ؛ بودرى - لاكائنرى وقال ، المرجع السابق) ، وخالفهم قلة من الفقهاء لفرقوا فى تكييفه شياً ؛ اعتبره بعضهم مقايضة (قارن ديرانتون DURANTON ، جزء ١٧ ، فقرة ٢٥٠ ، الذى يميل إلى تطبيق قواعد المقايضة عليه ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسى ٢٠ فبراير سنة ١٨٨٣ ، دالوز ١٨٨٤ - ١ - ٨٢ ؛ ١٨ أكتوبر سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٢ - ١ - ١١٣ ، وتعليق بلانويل) ، ولنفرد أوبرى ورو بالجمع بين الرأىين فاعتبرا مقايضة إلى حين التسليم ، وبمبدأ ابتداء من ذلك الوقت (أوبرى ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧٤ ، هامش ٢) ، وحاول آخرون التوفيق بينهما ، فاعتبره فى الغالب بيعاً ، إلا إذا كانت المواد ثانوية القيمة بالنسبة إلى الصناعة فيكون مقايضة (كولان وكاليتان ، جزء ٢ ، فقرة ١٠٨٨ ؛ وفارن چوسران ، جزء ٢ ، فقرة ١٣١٥) . وقد أخذ بعض أصحاب الرأى الناب بهذا الاستثناء الأخير (جيوار ، جزء ٢ ، فقرة ٧٧٥ -

قيمة ثانوية بجانب الصناعة حين يكون العقد مقاوله^(٢) . ويترتب على هذا اعتبار العقد . في هذه الصورة الأخيرة وحدها : عقد عمل إذا أنشأ علاقة التبعية بين العاقدین^(٣) . وإن كان في الفقه الفرنسي رأى قديم يجد تقديم المواد إلى جانب العمل كافياً لاعتبار المتعهد بها . في كل الأحوال ، مقاولاً ، تبعاً لاعتداد القائل به ، في ثبوت هذا التكييف ، بفكرة الربح إلى جانب عنصر التبعية^(٤) .

على أن الرأى الراجح في الفقه الفرنسي لا يستقيم أبداً عندنا . وقد تأثر الفقه المصري برأى لا يجد سند له ، بصريح نص القانون . مع قيام عقد المقاوله^(٥) . وعلى ذلك ، لا يكون . في نظرنا . لقيام العامل بتقديم المواد أى أثر على تكييف العقد . فيكون عقد عمل إذا ما توافرت عناصره ، وأهمها عنصر التبعية ، مقترناً بعقد بيع للمواد المقلمة .

ويفرق عنصر التبعية ، كذلك . بين العقدین حال التوسط في بيع السلع . فيعتبر الوسيط . حسب توافر التبعية أو إنعدامها ، عاملاً ، يبيع لحساب صاحب العمل . أو تاجراً يبيع لحساب نفسه . وقد طبق القضاء ، عندنا ، هذا الضابط : واعتبر عاملاً لدى شركة البرول ، لا تاجراً يضارب فيها

سليون - كان وريتر ، المرجع السابق) . وأخيراً قال بمضمون باختياره عقداً مختلطاً يتركب من عقدین منفصلین ، مقاوله وبيع (پلانیرول وریتر ، جزء ١١ ، فقرة ٩١٣) . انظر في هذا الموضوع بأجمعه ، أوبير AUBERT ، عقد المقاوله ، رسالة ، إكس-ساريليا Aix-Marseille سنة ١٩٠٣ ، ص ٧٧ وما بعدها .

(٢) الأستاذ أحمد نجيب الحلال والدكتور حامد زكي ، المرجع السابق ؛ الدكتوران سليمان مرقس وحسن علي إمام ، المرجع السابق ؛ الدكتور عبد الرزاق السنجري ، الوسيط ، جزء ١ ، فقرة ١١-٢ ؛ والدكتور اسماعيل خاتم ، المرجع السابق ، فقرة ٦٤ .

(٣) ديران وريتر ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٩ .

(٤) سارتني ، المرجع السابق ، ص ٧٦ وما بعدها .

(٥) مادة ٢/٦٤٧ مدني : « يجوز أن يتعهد المقاول بتقديم العمل والمادة معا » ؛ وكان الحكم نفسه مقرراً في المادة ٥٠٨/٤١٦ مدني قديم : « إستجار الصانع يجوز أن يشتغل بطريق التبعية على ما يلزم إحصاره من المهات اللازمة للعمل كلها أو بعضها » ؛ فكيف يستقيم القول ، به ذلك ، باختيار المقدم فيما ؟

يشتره منها ، بائع البترول المتجول ، رغم قيامه ، فوراً ، بدفع ثمن ما يتسلمه من غازاتها ، لقيام علاقة التبعية بينه وبينها ، إذ تستأثر الشركة بكل نشاطه ، فلا يملك التعامل مع شركة أخرى ، وتحدد له ، على وجه الدقة ، منطقة عمله ، فلا يجوز له أن يتجاوزها ، وتصدر له التعليمات المتعلقة بكيفية البيع للعملاء ، فيعين عليه إطاعتها ، وتوقع عليه الجزاءات ، حال المخالفة ، في ذلك كله^(٦) . كما طبقه القضاء الفرنسي على بائع الصحف ، وإعتبره عاملاً إذا كان ملتزماً بالبيع في خط سير معين^(٧) ، والبدء في التوزيع ، على المشترين ، في ساعة محددة^(٨) ، ومشترى إذا كانت له حرية تامة في عمله ، وفي تحديد أوقات أدائه ، بغير الخضوع لأية رقابة ، وتحدد منطقة نشاطه بالاتفاق مع إدارة الصحيفة^(٩) ، أو كان « يعمل وقتاً يشاء ، وكيفما يشاء ، دون أن يتلقى أية توجيهات ، أو يفرض على نشاطه أية قيود »^(١٠) . وقضى ، أيضاً ، تطبيقاً لذات الفكرة ، بأن التاجر ، - ولو كان اسمه مقيداً في السجل التجاري - ، الذي تعهد لشركة بالاختصاص على توزيع منتجاتها ، والخضوع لتوجيهاتها ، وتقديم تقرير يومي لها عن حالة البيع ، يكون مرتبطاً بعلاقة تبعية بهذه الشركة باعتباره مجرد موزع لها^(١١) .

(٦) القاهرة الابتدائية ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، المجاىء القانونية في عقد العمل (للأستاذ مصطفى كامل منيب) ، رقم ١٤٦ ؛ ولم ترد محكمة طليدين الجزئية ، في أول درجة ، كل هذه الظروف كافية لقيام صلة التبعية بين طرفي الخصومة ، ووجدت ، في صيغة العقد ، - ما لا يمكن منه احتياله عقد صل (أنظر المجموعة المشار إليها ، رقم ١٤٥) ؛ وأنظر ، أيضاً ، الجزئية الجزئية ١٣ مايو سنة ١٩٥٢ ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٩٤ .

(٧) نقض فرنسي ٣ ديسمبر سنة ١٩٥٩ (مشار إليه في كامير لالك ، عقد العمل ، ص ٦١ ، هامش ٢)

(٨) نقض فرنسي ٢٠ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٦١ .

(٩) لوردان Lorient ، الإكلية ١٤ مايو سنة ١٩٧٠ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٠ - ٢ -

١٦٣٩٨ .

(١٠) Agent de distribution ، استئناف باريس ٢٥ يوليو سنة ١٩٦٩ ، جازيت

دي باليه ١٩٦٩ - ٢ - ٢٨٣ .

الفصل الثالث

في عنصر العمل

١٢٨ - تحديد عنصر العمل في عقد العمل ، ١٢٩ - التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، صابغ التفرقة بينهما ، ١٣٠ - تحديد صابغ التفرقة بين المدين ، ١٣١ - الترتيب الأعمال القانونية بأعمال مدبرة ، والأعمال المادية بأعمال قانونية ، ١٣٢ - دور عنصر التنمية في تكوين العقد ، ١٣٣ - الوسخاء التجاريون ، ١٣٤ - البندا العام الذي تعتبر الحالة السابقة تطبيقاً له ، مديرو المحلات التجارية ومديرو الفروع ، وغيرهم ، ١٣٥ - الطابع الانساني والاجتماعي لعنصر العمل ، تنظيم العمل ، وتبعية أفضل الظروف للعامل في البناء تأريخه ، ١٣٦ - تنظيم العمل في القانون المصري ، تاريخه ، وتطوره ، ١٣٧ - تنظيم العمل في قانون العمل ، للصميم .

١٢٨ - تحديد عنصر العمل في عقد العمل : كان عقد العمل ، في روما ، حيس دائرة الأعمال اليدوية التي كانت وحدها ، عندهم ، قابلة للتقويم بالمال ، فيلسفي للعاقدين تقدير أجر القائم بها (١) . أما الأعمال العقلية ، فكانت ترفع ، نظراً لرقبها ، عن موضوع ذلك العقد . وتسمى بصاحبها . لما يحاط به من إعتبار في الحماية ، عن مستوى العامل (٢) . وقد نبذت هذه التفرقة في القانون الحديث ، حيث سلم بأن العمل وظيفة إجتماعية لا فرق بين عمل وآخر إزاءها . فيرد عقد العمل ، كما يظهر من تعريفه عندنا ، على نشاط الإنسان أياً كان نوعه ، ومهما كانت طبيعته ، وأصبح جائزاً أن يكون موضوعه . على سواء ، عملاً يلوياً أو عملاً عقلياً . وهكذا اتسع نطاق هذا العقد هو أحاط بجميع الأعمال المادية ، ولم يعد خارجاً عنه سوى الأعمال القانونية . وجمع العقد ، على هذا النحو ، بين طوائف تتفاوت في منزلتها الإجتماعية ، وفي حالتها الاقتصادية ، تبعاً لنصيبها من العلم ، وحظها في الأجر ، فتفاوتاً كبيراً . فالمهندسين ، والمدرسين ، والصنفي ، يعتبرون عمالاً إلى جانب الخياطين ، والتجار ،

فقرة ١٢٨ :

(١) - روي ، المرجع السابق ، ص ٢٩ ، جلاتار ، المرجع السابق ، ص ٢٧ وما بعدها .
(٢) - قارن جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٩ .

والخادم . ويكون العقد الذى يبرمه كل أولئك عقد عمل ينتج ، فى جميع الأحوال ، آثاراً قانونية واحدة (٣)

على أن نوع العمل ، وإن كان عديم الأثر فى تكييف العقد ، يتوقف عليه وصف العاقد الملزم بأدائه ، فيكون تبعاً له خادماً (٤) ، أو عاملاً (٥) ، أو مستخدماً (٦) ، على المسلم به فى الشرائع المعاصرة ، التى تفرق عادة بينهم فى النظام القانونى (٧)

ويتولى العاقدان ، فى العادة ، تعيين العمل الذى يلتزم العامل بأدائه ، وإن كان التعيين ، على هذه الصورة ، ليس ضرورياً لقيام العقد ، فقد تكفل الشارع بتعيين محل التزام العامل عندما يغفل الطرفان الاتفاق عليه . فبعد أن أورد ، فى المادة ١/٦٨٢ من التفنين المبنى ، طرق تحديد الأجر إذا لم يحتو العقد على تحديد له ، نص ، فى الفقرة الثانية ، على إتباعها أيضاً « فى تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفى تحديد مداها » (٨) . والقاعدة غير مفهومة : إذا كان الرجوع إلى العرف ، أو إلى تقدير القاضى ، فى « تحديد مدى الخدمة » جائزاً ، فإن تحديد « نوع الخدمة » ، بغير إرادة العاقدين ، غير معقول ، فكيف يكشف العرف عن نوع العمل ، كما يكشف عن مبلغ الأجر ، أو يتولى القاضى تعيينه « وفقاً لمقتضيات العدالة » كما يتولى تقدير الأجر (٩) ؟ : الصحيح : فى نظرنا . أن الاتفاق هو وسيلة تحديد « نوع العمل » ، وإن كان لا يلزم أن يكون صريحاً ، بل يجوز أن يكون إتفاقاً ضمنياً تدل عليه ظروف التعاقد ، كهيئة رب العمل ، وعلى الخصوص حرية العامل . فإذا تعلق على القاضى تحديده كان العقد باطلاً .

(٣) قارن د ر ، المرجع السابق ، ص ٩٨ وما بعدها .

(٤) Domestique

(٥) Ouvrier

(٦) Employé

(٧) راجع سابقاً ، فقرات ٩ و ٢١ و ٢٢ وما بعدها .

(٨) مادة ٢/٦٨٢ مبنى .

(٩) مادة ١/٦٨٢ مبنى ، وأنظر نقض ١٥ مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ،

السنة ١٨ ، رقم ١٠٠ ، ص ٦٣٦ ، وراجع سابقاً ، فقرة ٨٠ .

١٢٩ - التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، ضابط التفرقة بينهما :

وقد كان عنصر العمل : من قديم الزمن ، هو المميز بين عقد العمل وعقد الوكالة : فاكسب تحديده أهمية قصوى لخطورة الآثار العملية التي تنتج عن التمييز بين القديين ، تبعاً لاختلاف النظام القانوني لكل منهما عن الآخر باختلافاً جوهرياً (١) . والحق أن الوكالة تميزت عن عقد العمل ، في أولى مراحل

قوة ١٢٩ :

- (١) يترتب حل التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة كثير من النتائج العملية الهامة لذلك منها :
١ - يعتبر الأجر ، كما قلنا (أنظر سابقاً فقرة ٧٩) عنصراً في عقد العمل ، فهذا العقد دائماً معاوضة ، أما الوكالة فالأصل فيها أن تكون دون مقابل ، فهي أساساً من عقود التبرع ، ما لم ينطق صراحة أو ضمناً ، حل غير ذلك (مادة ٧٠٩ مدق) . واستخلص القضاء الفرنسي ، من صفة المجانية هذه ، حقه في إنقاص المقابل الذي اتفق عليه الطرفان في العقد (بلانول وريوير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٨٤) . أما الشارع المصري فقد جعل الأجر المنطق عليه عاصماً لتقدير القاضي الذي يجوز له إنقاصه ، كما يجوز له زيادته (مادة ٧٠٩ مدق) ، وأنظر أيضاً مادة ٦٢٨/٥١٤ مدق قديم) . وتوهم واضعو التفتين ، كما بين من المذكرة التفسيرية للشرح التمهيدى تعليقاً على المادة ٩٨٨ منه ، أنهم يسجلون ما استقر عليه القضاء الفرنسي (أنظر مجموعة الأعمال التفسيرية ، جزء ٥ ، ص ٢٢٢) في حين أن الحقيقة غير هذا ، فلم ينصب القضاء الفرنسي إلا حق إنقاص الأجر دون زيادته . على أن سلطة القاضي في زيادة المقابل ، حل نحو ما ذكرنا ، والمسلم له بها في المذكرة التفسيرية للشروع التمهيدى ، تخالف المفهوم ضمناً من العبارة الأخيرة للمادة ٢/٧٠٩ التي تسقط سلطة القاضي على المقابل « إذا دفع طوعاً بعد تنفيذ الوكالة » .
- ٢ - للأجر في عقد العمل ، كما أشرنا (راجع سابقاً فقرة ٨٧ ، وأنظر لاحقاً ، فقرات ٢١٠ وما بعدها) ، نظراً لطبيعته ، نظام قانوني خاص روى فيه مصلحة العامل ، ولا ينطبق هذا النظام على المقابل في عقد الوكالة ولا يفيد منه الوكيل .

- ٣ - لا يتبع الوكيل بالحماية المقررة للعامل بمقتضى القواعد الخاصة بتنظيم العمل ، كتحديد ساعات العمل ، والسطة الأسبوعية (أنظر لاحقاً ، فقرات ١٣٨ وما بعدها) .
- ٤ - تختلف القواعد الخاصة بانتهاء العقد باختلاف جوهرياً في عقد العمل عنها في عقد الوكالة . فتنتهى الوكالة بموت الموكل (مادة ٧١٤ مدق) بينما الأصل أن لا ينتهى عقد العمل بوفاته وبموت الموكل (مادة ١/٦٩٧ مدق) . ولا يمكن إنهاء عقد العمل ذو المدة المحددة قبل انتهاء الأجل المتفق عليه لم العمل موضوع العقد (مادة ٦٩٤ مدق) ، كما لا يجوز إنهاء عقد العمل ذو المدة غير المحددة إلا بعد إخطار الطرف الآخر وإمهاله مدة معينة (مادة ٦٩٤ مدق) ، وعلى القاضي في بعض الحالات ، في عقد العمل ، سلطة لإنهاء فصل العامل والأمر بإعادته إلى عمله (مادة ٦/٦٤ مدق) . ولا شيء من ذلك كله في عقد الوكالة لانها « عقد غير لازم » ، فالموكل عزل الوكيل قبل انتهاء الوكالة « ود الوكيل أنفسه

القانون الروماني ، بغير هذا العنصر ، إذ كانت عقداً مبعوثاً الثقة بين العاقدين التي حصرت في دائرة الاصدقاء وجعلت الحماية قوامه ، حين كان الأجر عنصراً في عقد العمل^(٢) . ولم يتدخل نوع العمل في تعيين مجال كل من العقدين ، وتميز أحدهما عن الآخر ، إلا بعد تطور المجتمع الروماني ، وتغير الفكر القانوني تبعاً له ، فأصبح المقابل لا يقتصر مع مستلزمات الوكالة ، ولا يمس غير طبيعتها . ومن ثم ولى الفقهاء وجوههم شطر عنصر العمل ، ليحلوا فيه فيصل التفرقة بينهما : معتبرين موضوع عقد العمل أقل نبلا ، وأدنى رفعة ، من موضوع عقد الوكالة . وتحدد ، في العرف ، على هذا الأساس ، نطاق العقد الأول بالأعمال اليدوية ، نظراً لاحتقار المجتمع لها ، ودائرة العقد الثاني بالأعمال العقلية ، تبعاً لتقديره إياها^(٣) . وورث الفقهاء ، في القانون الفرنسي القديم ،

سينتازل عن الوكالة قبل الفراغ من تنفيذها (مجموعة الأعمال التصديرية ، جزء ٥ ، ص ٢٣٤ - ٢٣٥) ، ولا ينفذ هذا التواء إلا الالتزام بتبويض الضرر الذي يلحق الطرف الآخر من إنهاء الوكالة في وقت غير مناسب أو بغير علم مقبول .

٥ - العامل (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٣٧ ، بعد من السنين مكافأة عن مدة خدمته ، بينما ليس فوري ، عند إنهاء وكالته حق في مثل هذه المكافأة . ويلاحظ أن الحقوق في عقد العمل الفردي ، تكون فروقا بينه وبين عقد الوكالة .

٦ - « تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنته (مادة ١/٦٩٨) إلا في حالة واحدة (مادة ٢/٦٩٨ مدني) بينما تخفص الدعاوى الناشئة عن عقد الوكالة للقاعدة العامة في التقادم المطلق (مادة ٣٧٤ مدني) .

أنظر ، في أهمية التفرقة بين العقدين ، ديوان وجوسو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤١ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٣ ؛ كولان وكايتان ، جزء ٢ ، فقرة ١٠٨٦ ؛ نور - أوجست ، المرجع المشار إليه لاحقاً ، هاش ٢ ، ص ٥ وما بعدها ؛ وحل المخصوص كولان COLIN ، تحديد الوكالة بأجر ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣١ ، ص ٦ وما بعدها ؛ وأنظر أيضا الدكتور محمد علي عرفة ، التأمين والمقود الصغيرة ، الطبعة الثانية ، ص ٣٥١ - ٣٥٢ .

(٢) - نور - أوجست NEMOURS-AUGUSTE ، التمييز بين الوكالة بأجر وعقد إيجار الأشياء ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٤ ، ص ٩ - ١٠ ؛ كولان ، المرجع السابق فقرتا ١٤ و ٥٧٥ وقارن فقرة ١٢ .

(٣) - راجع سابقا فقرة ١ ، وهاش ٢ ؛ وأنظر في تفصيلات الموضوع ، نور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ١١ وما بعدها . ونشأ عن خلاف تقدير المجتمع لموضوع أحد العقدين عن موضوع العقد الآخر فروق في طبيعة المقابل في كل منهما ؛ كان الأجر في عقد العمل يعتبر عوضاً حقيقياً من

تقاليد الرومان ، واعتبروا ، في أولى مراحلها ، الجانبية قوام الوكالة ، ثم إصغر فوا ، في ختام تطوره ، بطبيعة المقابل بجزأها : خدمات الوكيل تملعون التقويم بالمال ، ولا يعتبر ما يتقاضاه عوضاً كاملاً عما قام به ، وهذا لم تحصر تلك الخلفيات ، كما كان الحال عند الرومان ، في دائرة الأعمال العقلية (١٤) . وظلت هذه الفكرة الأخيرة عالقة بأذهان واضعي المجموعة المدنية الفرنسية ، كما يتضح من الأعمال التحضيرية (١٥) ، وإن ظهر في تعريفهم لعقد الوكالة فكرة جديدة . فالنصر . في المادة ١٩٨٤ . على أن الوكالة عقد بمقتضاه يعطى شخص لآخر « سلطة القيام بعمل لحسابه وباسمه » قاطع في الدلالة على أن مناطها النيابة القانونية للوكيل عن موكله (١٦) . ومع ذلك ، نظراً للتقاليد الراسخة ، كان التسليم به عسيراً على الفقهاء . واستمر الأولون منهم (١٧) ، مؤيدين ببعض الأحكام (١٨) . على الأخذ بتعاليم الرومان في التفريق بين العمل اليدوي الوضع الذي يؤديه العامل : والعمل العقلي الرفيع الذي

صاحب العمل أو « ثمنه » إن صح هذا التعبير . ويمتدح على هذا الأساس منصرأ في العقد ، لأن الأعمال المادية عندهم كانت قابلة للتقدير بالنقد . أما الأتعاب في عقد الوكالة ، فلم تعتبر عوضاً مالياً لما قام به الوكيل . لأن الأعمال العقلية كانت تسو عندهم من قابلية التقدير بالنقد ، بل تعتبر ، من جهة الوكيل ، عوضاً عما فقده من وقت وما تجشمه من جهد . ومن جهة الموكل أصراً لما تمتع به من أسداء إليه الأول من جميل . وتكون « هبة المجازاة » أقرب تكييف له . وعلى ذلك ، حتى في حالة الاتفاق على مقابل ، لم تفقد الوكالة ، بصفة نهائية ، صفتها التبرعية (راجع في هذا نموذج - أوجست ، المرجع السابق ، ص ١٢ - ١٤ ، كولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٤ وما بعدها) .

(٤) نموذج - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٢٢ وما بعدها .

(٥) أنظر نموذج - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٢٩ - ٣٣ .

(٦) نموذج - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٣٤ - ٣٥ .

(٧) ترونلون TROPLONG ، المفاتيح والإبحار ، فقرات ٧٩١ وما بعدها ، ماركاديه MARCADE ، جزء ٦ ، المادة ١٧٧٩ ، فقرة ٢ ، وراجع في نظرية الوكالة بالنسبة لأصحاب المهن الحرة : جان سافاتييه ، المرجع السابق ، ص ٢٠٧ وما بعدها ؛ وبالنسبة للأطباء ، جيلو ، المرجع السابق ، ص ٢ وما بعدها ؛ لাকা ، المرجع السابق ، ص ٦٨ وما بعدها ؛ ستار ، المرجع السابق ، فقرات ١٤١ وما بعدها .

(٨) أنظر ، في هذا القضاء ، مارتين ، المرجع السابق ، ص ٨٩ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٩٣ - ٩٦ ، والإحكام المشار إليها فيه .

يقوم به الوكيل . ولم ، في سبيل تأييد مذهبهم . دفاع مشهور^(٩) . ولم يندثر هذا الرأي نهائياً إلا حينما تغيرت ظروف المجتمع ، وتطور الفكر القانوني تبعاً له ، وأصبح العمل ، أياً كان نوعه ، في نظر أفرادها ، واجباً اجتماعياً ، واستوى عندهم منزلة العاملين جميعاً^(١٠) . وعندئذ برزت الفكرة التي كانت ، في التقنين المدني ، نابتة ، وصار عنصر العمل ، على غير ما فهمه فقهاء روما ، يميز عقد العمل عن عقد الوكالة ، ويحدد نطاق كل منهما ، فانحصر موضوع الوكالة في الأعمال القانونية ، وموضوع عقد العمل في الأعمال المادية ، يدوية أو عقلية : بينما يقوم الوكيل ، لحساب الموكل ، تصرف قانوني ، أو سلسلة من التصرفات القانونية ، يؤدي العامل ، لمصلحة رب العمل ، عملاً مادياً ، أو عديداً من الأعمال المادية^(١١) ، ما جعل جمهور الفقهاء ، وكثيراً من الأحكام ، على غير مقتضى الدقة العلمية ، يرون في نظرية النيابة قبصل التفرقة بينهما^(١٢) .

(٩) راجع ، في هارتولون ، المرجع السابق ، فقرات ٨٠٥ وما بعدها .

(١٠) نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٤٤ وما بعدها .

(١١) پلاتيول وريبير وبولانجيه ، جزء ٢ ، فقرة ٣٠٢٠ ، پلاتيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٣٠ ، پلاتيول ، الموجز في القانون المدني ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٣٢ ، نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٤٧ وما بعدها ، راجع أيضاً فالك-بيروتان FALCQUE-PIERROTIN ، الوكالة ، والعناصر المكونة لها ، ص ١٢ وما بعدها ، والمراسع المشار إليها في ص ١٢ ، هامش ١١ كولان ، المرجع السابق ، فقرة ٩٣ وما بعدها .

(١٢) أنظر مثلاً جوسران JOSSERAND ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٠٠ ، پلاتيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٤ ، پودرى - لاكلانترى وهال ، عقود الثمر والوكالة والكفالة ، فقرة ٣٧٧ ، لوران ، جزء ٢٧ ، ص ٣٧٤ ، وأنظر أيضاً لقض فرنسي ١٤ أبريل سنة ١٨٨٦ ، عيري ١٨٨٧-١-٧٦ ، إستئناف باريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٢٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٦-١-٦٦٨ ، السين Seine المدنية ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ١٠٩ . وتحديد عقد الوكالة بنظرية النيابة ، على ذلك الوجه ، يتناقض مع الدقة العلمية ، لأن الوكالة ، كما قد تكون ظاهرة ، فتتضمن نيابة الوكيل من الموكل ، قد تكون مستترة ، فلا تحتوي تلك النيابة (راجع في هذا ذاك - پيروتان ، المرجع السابق ، ص ١٧ وما بعدها) بما دعا بعض الفقهاء إلى الأخذ ، في تعريف النيابة ، بنظرية واسعة تشمل « النيابة المباشرة représentation directe » ، التي يتحقق بمقتضاها في ذمة الأصيل آثار التصرف الذي أدرمه النائب ، إلى جانب ما سمي « النيابة غير المباشرة représentation indirecte » التي -

وقد سلم الفقه المصرى ، فى ظل التقنين القديم ، بما استقر عليه الفقه الفرنسى (١٢) ، لأن المادة ٥١٢/٦٢٥ منه : فى تعريفها لعقد الوكالة ، كالمادة ١٩٨٤ من المجموعة المدنية الفرنسية . ربطت بينه وبين النيابة ، التى لا تكون إلا فى التصرفات القانونية . وقصرت بهذا عن الإحاطة بجميع صور الوكالة . وقد تأيد هذا المذهب : فى التقنين الجديد ، بالمادة ٦٩٩ التى تنص بأن « الوكالة عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانونى لحساب الموكل » (١٤) .

= لا تحقق فيها هذه الآثار إلا بعمل قانونى جديد بين النائب والأصيل (أنظر مثلاً يودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٤ ، وفى نوعى النيابة المذكورين ، كولان ، المرجع السابق ، فقرة ٩٠) وراجع أيضاً نيكولاتو NICOLEANO ، النيابة غير المباشرة ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ، ص ١٦ وما بعدها . ويلهب الكاتب الأخير إلى إعطاء النيابة غير المباشرة معنى خاصاً ، حيث يمتد لها تأثير مباشر فيما بين النائب والأصيل دون الغير . والحقيقة أن قوام النيابة يتركز فى أن التصرف الذى يبرمه النائب ينصرف أثره مباشرة إلى الأصيل ، فما يسمى « نيابة غير مباشرة » إن هو ، فى الحقيقة ، إلا إندام النيابة كلية (كلاريز CLARISE ، النيابة ، دورها فى إنشاء الإلزامات ، فقرة ١٢ ، كولان ، المرجع السابق) ، وبذلك تكون الوكالة ، على وجه التأكيد ، أوسع نطاقاً من نظرية النيابة (أنظر كلاريز المرجع السابق ، فقرة ٤٠) . إنما يجب عدم الخلط بين النيابة غير المباشرة ، على هذه الصورة . وبين ما يعرف « بالنيابة الناقصة *représentation imparfaite* » التى بمقتضاها يفيد الشخص من تصرف لم يكن طرفاً فيه ، دون أن يمكن الاحتجاج به عليه ، ويكون له ، بناء على ذلك ، الخيار بين قبول آثار ذلك التصرف أو رفضها ، راجع فى هذا النوع الأخير من النيابة ، أودينو OUDINOT ، النيابة الناقصة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٩ ، ص ١ وما بعدها) .

(١٣) الدكتور محمد كامل مرسى ، العقود المدنية الصغيرة ، الطبعة الثانية ، فقرة ٤٩٥ ؛ دى هلس ، القانون المدنى المصرى ، جزء ٢ ، ص ٥٦ ، رقم ٤٤ جرائعولان ، القانون المدنى المصرى ، العقود ، فقرتا ٥٠٥ و ٩١٨ .

(١٤) وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية للشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٩٧٢ منه المقابلة المادة ٦٩٩ ، مائل : « ويلاحظ فى التصريف أن المادة ٩٧٢ من المشروع نصت صراحة على أن الوكيل يلتزم بأن يقوم بعمل قانونى ، فيصح التوكيل فى البيع والشراء والرهن والارتمان والإيجار والاستعجار ، وفى سائر العقود الأخرى . كما يصح التوكيل فى الوصية وفى قبولها وفى قبول الاشتراط لمصلحة الغير وفى تطهير المقار المرهون ، وكل هذه أصناف قانونية متنوعة . وكذلك يجوز التوكيل فى الإدلاء بأستراف وفى توجيه الميمين وفى الدفاع أمام القضاء نيابة عن الموكل (acte de conclure) . ويلاحظ أن القيام بعمل قانونى قد يستلزم القيام بأعمال مادية تعتبر -

وعلى ذلك ، يعتبر ، بحسب الأحوال ، عاملاً أو مقولاً ، الطبيب (١٥) ، والمعلم (١٦) ، والخبير (١٧) ، والمحكم (١٨) . كل أولئك يقومون ، على عكس ماقد يبلو ، بأعمال مادية محضة (١٩) . ويتشعب نشاط المهندس ، وتعدد نواحيه ، فيقوم بوصف مواصفات ورسوم ، أو ملاحظة مواد وأشغال ، أو مراجعة حسابات ومقاييسات ، ولكنه يعتبر ، في جميع ما يقوم به ، على هذا النحو ، مقولاً أو عاملاً ، لأن هذه الأعمال فنية ، وليست قانونية (٢٠) . وعلى العكس ، يعتبر المصنئ (٢١) وكيلا عن الشركة (٢٢) ، « والسنديك » وكيلا عن الدائنين والمفلس معاً (٢٣) . أما المحامي ، فيكون وكيلا عن المتقاضى إذا مثله في الدعوى المدنية ، وعن المتهم إذا دافع عنه أمام محكمة الجنائيات حيث يكون وجوده معه حتمياً ، أو المخالفات عندما يكون حضوره عنه كافياً ، ولكنه لا يكون وكيلا عن العميل الذى يقدم له إستشارة ، أو يعطيه فتوى ، أو يحزر له عقداً ، أو يتولى الدفاع عنه في جنة ، لأن مهمته ، في هذه الحالات

مسلمة به وثابتة له . أما إذا كان العمل المهدود به قد تمحض عبلاً مادياً ، فالعقد لا يكون وكالة ، بل يكون عقد عمل . فالمتعاقد مع طبيب لإجراء عملية جراحية ، أو مع مهندس لبناء منزل ، لا يعتبر توكيلاً (مجموعة الأعمال التصديرية ، جزء ٥ ، ص ١٩٠ - ١٩١) .

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٢٣ ، والمرجع المشار إليها فيها ؛ بلانويل وريير وبولانجيه ، جزء ٢ فقرة ٣٠٢١ .

(١٦) بودرى - لاكائنرى وقال ، عقود الفرر والوكالة والكفالة ، فقرة ٣٧١ .

(١٧) بلانويل وريير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٣٠ .

(١٨) نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٦٠ .

(١٩) بلانويل وريير ، المرجع السابق ، وأنظر عكس ذلك بالنسبة للمحكم والخبير ، جيوار ، الوكالة ، فقرة ١٧٧ .

(٢٠) كولان ، المزج السابق ، فقرة ١٢٩ ؛ نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٦٢ وما بعدها .

(٢١) Liquidateur .

(٢٢) بودرى - لاكائنرى وقال ، المرجع السابق ، فقرة ٣٨٧ ؛ بلانويل وريير ،

المرجع السابق ؛ نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٢٣) ريير ، الموجز في القانون التجاري ، فقرة ٢٦٠٩ ؛ نمور - أوجست ، المرجع

السابق .

الأخيرة ، على خلاف الأولى، مهمة مادية. وإن إتصلت بالحياة القانونية (٢٤).

١٣٠ - تحديد الضابط المتقدم : ولا يكون العمل قانونياً إلا إذا ساهم القائم به ، في إنشائه ، بإرادته ، ويتحد ، في هذا الخصوص - عقد الوكالة ونظرية النيابة، رغم اختلاف نطاق أحدهما عن نطاق الآخر ، وتكون مقومات عمل النائب هي نفس مقومات عمل الوكيل ، وإن لم يكن هذا الأخير ، في كل الأحوال ، نائباً (١) . أما إذا انحصر دوره في نقل إرادة آخر - أو مجرد التوقيع على تصرف أبرمه غيره : لم يكن نائباً أو وكيلاً (٢) ، وإنما كان عاملاً أو رسولاً (٣) . فلا يعتبر المستخدم الذي يقوم ، بالبيع في المتجر - ، بتسليم الثمن أو بتسليم السلع - . وكيلًا عن التاجر - ولا المحصل الذي يتناول الأجرة ويتناول التذكرة ، في سيارة النقل المشترك ، وكيلًا عن الناقل . ويمكن تكرار الأمثال . هؤلاء وأمثالهم لا يقومون بغير أعمال مادية، وإن كانت، في ظاهر الوضع ، تصرفات قانونية، إذا ليس لهم ، في إبرام التصرف أو في وفاء الالتزام الناشئة عنه ، إلا مساهمة مادية (٤) . وإذا كان عملهم ، على هذا النحو ،

(٢٤) بلاتويل وديبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٢٣-٢٠ كولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٣١ ؛ نمور - أوجست ، ص ٧١ وما بعدها . والفرق بين دفاع المحامي عن المتهم بجماعة ودفاعه عن المتهم بجمعة، أنه ، في الحالة الأولى، عهد الشارح ، حل وجه الإلزام ، في قانون الإجراءات الجنائية ، بالدفاع عن المتهم إلى أحد المحامين ، فيكون بذلك المحامي نائباً عن المتهم بحكم القانون . أما في الحالة الثانية ، فمهمة المحامي في الدفاع مهمة مادية صعبة لأن حضور المتهم أمام المحكمة ضروري ، وإلا كان الحكم غيابياً ، وبذلك لا يكون المحامي نائباً عنه ، وليس في المرافعة سوى عمل مادي محض (نمور - أوجست ، المرجع السابق) .

فقرة ١٣٠ :

- (١) قارن كلاريز ، المرجع السابق ، ص ٨١-٨٣ ؛ فالك - بيروثان ، المرجع السابق ، ص ٣٤ وما بعدها ؛ بلاتويل وديبير وبولانجي ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٤ .
- (٢) بلاتويل وديبير وبولانجي . المرجع السابق ، فقرة ١٢٢ ؛ وأنظر مع ذلك فقرة ١٢٣ ؛ كلاريز ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣ .
- (٣) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٩٦ ؛ وأنظر في تمييز النائب عن الرسول ، كلاريز ، المرجع السابق ، ص ٧٣ وما بعدها ، ص ١٧٨-١٧٩ .
- (٤) كولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٢ ؛ بلاتويل ، المرجع السابق ، ص ٧٢٠ ، هامش ٢ ؛ وأنظر في عكس ذلك فالك - بيروثان ، المرجع السابق ، ص ٤٤-٤٥ .

يلزم صاحب العمل ، « فليس بمقتضى نظرية الوكالة ، بل لأن التصرف قد أبرم مع المخل التجارى الذى يعتبر العامل أحد عناصره » (٥) .

١٣١ - إقتران الأعمال القانونية بأعمال مادية ، وإقتران الأعمال المادية بأعمال قانونية : على أن التفسيرات القانونية ، فى بساطتها ، لاستطيع الإحاطة بكل صور النشاط ، فى الحياة الاجتماعية ، على تعقدها . فكثيراً ما يزدوج نشاط العاقد ، بأن يؤدى أعمالاً مادية إلى جانب قيامه بتصرفات قانونية . يقضى المنطق القانونى بتطبيق قواعد العقدین ، عندما يمكن التفرقة بينهما ، كل على العلاقة القانونية الناشئة عنه (١) . وتحقق هذه الصورة عندما يُعهد إلى شخص واحد بأداء مهنتين كان يمكن أن يعهد بهما إلى شخصين مختلفين (٢) ، فيكون ، فى ذات الوقت ، وكيلًا وعاملاً . إذ لا توجد إستحالة فى الجمع بين عقد العمل وعقد الوكالة (٣) . لذلك قضت المحاكم الفرنسية : عندما اجتمع ، فى شخص واحد لدى شركة ، صفة المدير العام ، الذى يعد وكيلًا عنها ، وصفة المدير الفنى ، الذى يعتبر مستخدماً لديها (٤) ، يجوز عزله طبقاً لقواعد الوكالة ، بالنسبة لمهنته

(٥) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٢ - ١ .

فقرة ١٣٦ :

(١) بلانويول وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٢٩ - ١ ؛ وأنظر مثلاً لهذه الحالة فى نفس فرنسا ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ - ١ - ٤٨١ ، وتعليق بواسيتيل Boistel ؛ وحديثاً نقض فرنسا ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢ - ٤ - ٧٨ : « محكمة المدلى هى المختصة لنظر المنازعات التى نشأت ، بمناسبة إنهاء عقد العمل ، بين شركة مساهمة وعاملاً لديها أصبح مديراً عاماً ساعداً ، وارتبط مع المشروع بمقدين جديدين ، أسكن ، على وجه صحيح ، أن يوجد معاً . أحدهما عقد عمل محدد المدة ، الذى ليس سوى إمتداد لعقد العمل الأصل ، والآخر يمكن إلغاؤه فى أى وقت ، وهو عقد وكالة .

(٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٢ - ٢ ؛ نقض ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٦ ، رقم ٣٤ ، ص ٢١٥ .

(٣) نقض فرنسا ٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠١ ؛ وكذلك ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه .

(٤) نقض فرنسا ٢٥ فبراير سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ١ ؛ وتعليق ديوير RIPERT ؛ ٥ يونيو سنة ١٩٥٩ ، مجموعة بران ، رقم ٣٦ ، ص ١٢١ ، وملاحظات بران BRUN .

الأولى، وأوجب في فصله ، بالنسبة لصفته الثانية، إتباع قواعد عقد العمل^(٥) .
ولكن الغالب أن يتعنن تجزئة نشاط العاقد ، على هذا الوجه ، بأن كان
يجمع أعماله غرض واحد . يتعين تكييف العقد على مقتضى العمل الرئيسى .
وإغفال ما يعتبر ملحقاتاً به . ليكون العقد وكالة إذا تركز الغرض الرئيسى
للعاقدين منه في التصرفات القانونية ، وعقد عمل إذا انحصر هذا الغرض في
دائرة الأعمال المادية^(٦) . فلا يعتبر الخادم وكيلاً لقيامه بشراء لوازم منزل
سيده ، ولا العامل لشراؤه بعض المواد اللازمة لصاحب العمل . وإن كانت
قواعد الوكالة ، في مثل هذا الحالات ، تنظم العلاقات في مواجهة الغير . إلا
أنها تظل بعيدة عن الروابط فيما بين الطرفين^(٧) . ويؤدى تطبيق نفس المبدأ إلى
إعتبار العاقد وكيلاً إذا انحصر الغرض الرئيسى من العقد في تحقيق آثار قانونية
في ذمة العاقد الآخر . إلا أن المنطق القانونى . كما سرى . قد ينشئ أمام
الإعتبارات العملية^(٨) :

(٥) كولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٥ ، ديران ولهيت ، جز ٢٠ ، فقرة ١٤٩ ،
نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٩٤ وما بعدها .

(٦) كولان . المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ ، ديران ولهيت ، المرجع السابق ، پلانويل
وريزير ، جز ١١٠ ، فقرتا ٧٧٤ و ١٤٢٩ ، وحل الخصوص كريسو CREMEU ، تعليقات
على القضاء ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩١١ ، ص ٩٤٢ - ٩٤٣ ، وراجع مثلاً واضحاً هذه
الحالة في مجلس القضاء العمالى Cons. Prudhommes ١١ يوليو سنة ١٩٢٩ ، دالوز
الأسبوعى ١٩٢٩ - ص ٥٨٤ .

(٧) پلانويل وريزير ، جز ١١٠ ، فقرة ١٤٣١ ، ديران ولهيت ، جز ٢٠ ، فقرة ١٤٢
- ٢ ، وأنظر حل الخصوص سندريه CENDRE ، دراسة قانونية لإدانة المحل التجارى بأجر .
رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ٤٣ - ٤٦ . إنما لا يجوز القول في هذه الحالة . وفي الحالات
الأخرى التى يتخير فيها الوكيل عادلاً ، أن ، الوكالة ليست المصدر للاتفاقى الوحيد لنيابة ، لتأسيس ،
نيابة العامل . حائل ، عن صاحب العمل . كما ذهب البعض في الفقه المصرى (الدكتور محمد
ليب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٥٧ ، الدكتور اساميل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٦٧) ،
لأن الوكالة هى المصدر الوحيد لنيابة الاتفاقية . ولا يمكن ، قانوناً ، أن يكون عقد العمل مصدراً
لها . أما مصدر نيابة العامل . في تلك الحالات . عن صاحب العمل . فهو الوكالة التى يتضمنها عقد
العمل ، والتى لا يجوز . بغيرها ، لعامل أن يجرى تصرفاً قانونياً باسم صاحب العمل ، أو لحسابه ،
ولو كان مايلزم إليه هذا البعض صحيحاً . لاستطاع العامل ، دائماً ، أن يجرى التصرفات
القانونية لحساب صاحب العمل . وهذا ما لم يقل أحد به .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٣٢ .

١٣٢ - دور عنصر التبعية في تكييف العقد : ذهبت ، مع ذلك - قلة من الفقهاء إلى إيثارة عنصر التبعية ، في عقد العمل ، على طبيعة موضوعه . ورأت فيه فيصّل التفرقة بينه وبين عقد الوكالة على نحو ما فعل الجمهور في التمييز بينه وبين عقد المعاولة (١) . هذا الرأي محدود بأن إستقلال الوكيل ، داخل حدود التوكيل ، مع التسليم بوجوده في حالات كثيرة ، ليس عنصراً في عقد الوكالة ، وبالتالي لا يتأثر تكييفه بقيام عنصر التبعية بين العاقدین فيه ، ولا يرفع عن الوكيل وصفه إذا كان ، في وفائه بالتزامه ، تابعاً للموكل ، بتقبل تعليماته ويصدق بأوامره (٢) . آية ذلك إعتبار هذا الأخير ، في أقضية كثيرة - مثلاً - قبل الغير - عن خطأ الأول ، وفقاً للمادة ١٧٤ ، التي ينطأ إعمالها بأن يكون له عليه « سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه » (٣) . على عكس المقاول ، الذي لا يكون ، في أية حالة ، تابعاً لرب العمل (٤) ، ويتعذر ، بناء على هذا ، الإرتكان على عنصر التبعية في تمييز الوكالة عن عقد العمل (٥) . وليس مجدي ، دفعاً لهذه النتيجة ، القول مع بعض الفقهاء بأن تبعية الوكيل للموكل . في حالات توافرها - أقل في الدرجة من تبعية العامل لرب العمل (٦) ، لأن صلة التبعية الناشئة عن عقد العمل ، كما رأينا (٧) ، تختلف - بحسب ظروف العاقدین - قوة وضغطاً ، فضلاً عن أن الاتجاه الحديث يرمى إلى التوسع فيها .

فقرة ١٣٢ :

(١) كولان وكابيتان ، جزء ٢ ، فقرتا ١١٣١ و ١٣٤٩ ؛ جوسران ، جزء ٢ ، فقرة

١٤٢٩ .

(٢) قارن پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٤ ؛ ديران وهيتو ، جزء ٢ ، فقرة

١٤٣ ؛ وأنظر عل الخصوص سندييه ، المرجع السابق ، ص ٣٩ .

(٣) مادة ١٧٤ ؛ وأنظر في اعتبار الوكيل تابعاً پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٦٧٤ .

(٤) هنري مازو H. MAZEAUD ، ولون مازو MAZEAUD ، موسوعة المسترنية

المدنية ، الطبعة الرابعة ، جزء أول ، فقرة ٨٩٦ .

(٥) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٤ ؛ كولان ، المرجع السابق ، ص ١٠٢

وما بعدها .

(٦) أنظر مثلاً ديران وهيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٣ ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ،

فقرة ٧٧٤ ؛ نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٨٢ .

(٧) راجع سابقاً ، فقرات ١١٧ وما بعدها .

والاكفاء ، في تقدير توافرها ، بقليل ضئيل من الإشراف والتوجيه^(٨) .
ورغم هذا ، لم يكن للفكر القانوني أن يقف جامداً أمام تطور وجوه
الحياة في المجتمع الحديث ، حيث أدى تعقد النظم فيه إلى تخصص عمل الفرد .
وتشعب نواحي نشاطه . فظهرت طوائف عديدة إنضخت أداء الأعمال
القانونية حرفة تستمد منها وسائل الرزق . وبعدت الشقة بين التنظيم القانوني
لعقد الوكالة وحقيقة الدور الذي تهيأ لها ، بهذا التطور ، في العلاق بين الناس .
كانت ، في الأصل : كما رأينا^(٩) : عقداً أساسه الثقة بين طرفيه ، التي جعلت
مجاله المعتاد بين الأصدقاء ، ولذا كانت الحماية قوامه : فينجز الوكيل ، على
وجه التبرع . التصرف موضوع التوكيل . واحتفظت . كما أشرنا^(١٠) .
بذلك الطابع بعد ما فقدت صفتها التبرعية . إذ صار المقابل فيها ، من جانب
الوكيل . عوضاً عن مشقة . ومن جانب الموكل : إعترافاً بالجميل ، وإنشقت
عنه ، على هذا النحو : شبهة الربع^(١١) . ولكنها صارت . بعد هذا التحور ،
عقد مبادلة خدمات عمال . يتناول الوكيل بمقتضاه أجراً لقاء عمل يؤديه .
وأمكن ، في هذه الحالات : أن يقع في تبعية الموكل . كما يقع العامل في
تبعية صاحب العمل . بأن « يدخل في خدمته » ويكون تحت إدارته أو
إشرافه ، بعد أن كان يستقل بأداء موضوع التوكيل ، أو تقتصر ، على الأقل ،
تبعيته على حلول التصرف الذي يجريه^(١٢) . وأصبحت الوكالة ، في جملة
القول ، عقداً لا يفرق عن عقد العمل إلا في طبيعة محل التزام ناشئ عنه .
وتتحد عناصرهما فيما علاه . ولا يمكن لهذا الفارق وحده أن يفسر . من الناحية
العلمية . اختلاف النظام القانوني للعلاقات الناشئة عنهما . أو يبرر . من الناحية

(٨) پلانيول وديريه . جزء ١١ . فقرة ٧٧٣ وأنظر نفس قرنى ١٢ نوفمبر سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبري ١٩٢٤ . ص ٧١٥ ؛ إسطاف أميان *Amiens* ٢٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠٠ - ٢ - ٢٦٨ .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٢٩ .

(١٠) راجع سابقاً ، فقرة ١٢٩ ، هامش ٣ .

(١١) راجع نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ١٢ وما بعدها ؛ وحل وجه الخصوص كولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٩ وما بعدها .

(١٢) ديران وفيهرو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٣ .

الإجتماعية ، قصور الحماية التي جاءت في التشريع للعامل ، لكونه تابعاً لرب العمل وخاضعاً لسلطته ، عن شمول الوكيل الذي يكون ، في هذه الصور ، تابعاً للموكل وخاضعاً لسلطته ، أو عدم امتداد قانون العمل خاصة ، والتشريعات الاجتماعية عامة ، إلى الذين يعيشون قياماً بأعمال قانونية ، وإن وضعت ، في الأصل ، لمن يؤدون أعمالاً مادية .

وهكذا يتجه الشارع الحديث إلى التوسيع في نطاق عقد العمل ، ليشمل الذين يخترفون أعمالاً كانت تجعلهم ، وفقاً للتحليل الصحيح ، في عداد الوكلاء ، متى وضعهم الروابط العقدية في التبعية التي ينشأها عقد العمل ، لتكون العلاقة ، بين طرفي العقد ، علاقة عامل بصاحب عمل ، لا علاقة وكيل بموكل ، ويفيدون بالتالي من جميع ما للعامل من ضمانات وحقوق . ولا يكون لطبيعة موضوع العقد أثر ما في الملائق بين العاقدين ، إنما تنحصر أهميته ، نظراً لفكرة النيابة ، في مركزها لجزاء الغير (١٣) . ولعل هذا التطور هو الذي أدى ببعض الفقهاء ، كما أشرنا ، في تمييز عقد الوكالة ، إلى إغفال طبيعة موضوع العقد ، والاعتداد ، في تحديد عقد العمل ، بعنصر التبعية الذي يربط العامل برب العمل ، من ناحية ، وباستمرار الملائق بينهما ، من ناحية أخرى : يكون العامل « في خلمة رب العمل » لفترة من الزمن محددة ، لاف مهمة أو مهام معينة (١٤) . هذا الرأي ، وإن كان ، على وجه اليقين ، قاصراً عن الإحاطة بملود عقد العمل ، الذي لا يلزم لقيامه أن يكون مستمراً وقتاً ما ، أو أن يبرم لفترة ما (١٥) ، يعبر ، مع ذلك ، في رأينا ، عن حقيقة إنجاء التشريع الحديث فيما يجب توافره في عقد موضوعه تصرفات قانونية ، ليعتبر عقد عمل نسرى على طرفيه كل أحكامه ، وينتفى عنه ، تبعاً لذلك ، تكييف الوكالة : يجب لهذا أن تقوم صلة التبعية بين العاقدين ، وأن تلصق بعلاقتهما خصيصية الاستمرار ، بأن تستغرق وقتاً ما ، أو تتحدد بزمان ما .

١٣٣ - الوسطاء التجاريون : وقد أخذ الشارع عندنا بهذا الاتجاه ، في

(١٣) ديران وفيتر ، جزء ٢٠ ، فقرة ١٤٢ .

(١٤) كولان وكابيتان ، جزء ٢ ، فقرة ١١٣١ .

(١٥) نقض فرنسي ٣ أغسطس سنة ١٩٤٢ ، دالوز التحليل ١٩٤٣ ، ص ١٠١ .

أهم تطبيقاته العملية ، وقضى بأن « تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين ، والممثلين التجاريين الجوابين ، ومنندوب التأمين ، وغيرهم من الوسطاء ، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة ، أو يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ، مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم » (١) . وفي النص زلة قلم أفصح عنها الترجمة الفرنسية له (٢) ، وأراد الشارع ، في الحقيقة ، أن يذكر الطوافين والممثلين والجوابين التجاريين ، ومنندوب التأمين ، أمثلة للوسطاء بين المنتجين ، أو التجار ، والعملاء . عمل هؤلاء الوسطاء جميعاً هو التقريب بينهم ، والتفهد بالتالي لعقد الصفقات التجارية . وتقف مهمتهم ، في أحيان كثيرة ، عند هذا التفهد ، وقد يقومون ، فوق ذلك ، في أحيان أخرى ، نيابة عن البائعين ، ب إبرام العقود . ويكونون ، في هذا العمل أو ذاك . بعيدين عن المحل التجارى الذى يعملون له . ولا يفرق بينهم ، ويقسمهم إلى طوائف عدة ، سوى المكان الذى يؤدون فيه التزاماتهم ، وطريقة هذا الأداء .

فالطواف (٣) ، كما يدل عليه إسمه بالفرنسية ، وسيط تقع دائرة نشاطه حيث يوجد مركز المشروع . وليس له ، في العادة ، سوى إستقلال ضئيل ، إذ يعهد إليه صباح اليوم بقائمة الزبائن الذين عليه زيارتهم ، ويعرض في مساءه

لقرة ١٣٣ :

(١) مادة ١/٦٦٦ مدنى . وجاء ، في المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ١/٦٣٤ منه المقابلة للمادة ١/٦٧٦ ما يأتى : « يعتبر (الموزعون) ، والمثلون التجاريون ، والمنندوبون المتجولون ، وكلاء التأمين ، وغيرهم من الوسطاء ، وكلاء ممن يعملون لحسابهم من أرباب الأعمال وتربطهم بهم في الوقت نفسه علاقة عمل أو استخدام ، فإلى إل حد تطبق قواعد الوكالة أو قواعد عقد العمل ؟ هذا ما تحاول الفقرة الأولى من المادة تحديده ، وإن كان الأمر ، على أى حال ، يرتبط بظروف كل حالة . والحكم الوارد بالنص ، شأنه شأن الحكم الوارد بالمادة السابقة ، مستند هو أيضاً من الاتجاه السائد في القضاء الدولى . »

(٢) الترجمة الفرنسية للمادة ١-٦٧٦ ما يأتى : « Les dispositions concernant le contrat de travail s'appliquent aux rapports qui existent entre les employeurs et les placiers, représentants et voyageurs de commerce, les agents d'assurance et les autres intermédiaires.. »

. Placier (٣)

نتيجة جهده ، ليتلقى تعليمات جديدة . ويعمل عادة لدى صاحب عمل واحد
يكرس له كل وقته (٤) . وتكون منطقة عمل الجواب التجاري (٥) خارج دائرة
نشاط الطواف ، وتحدد له ، في كل مرة ، عند بدء رحلته ، ولكنه يتسلم مثله
كشفاً بأسماء الزبائن ، ويقدم حساباً عن عمله . ويعمل أيضاً ، في الغالب ، لدى
رب عمل واحد ، يكون له أن يغير ، في كل وقت ، خطة السير في رحلته ،
ويراقب نشاطه بما يتلقاه من كتابات في أثنائها ، وبما يبعث إليه من توجيهات
خلالها (٦) . أما الممثل التجاري (٧) فوسيط يمثل بيتاً تجارياً ، أو عدة بيوت
تجارية ، في إقليم معين ليس فيه مركزه أو مركزها ، أو أحد فروعها أو
فروعها ، ويتمتع لذلك بقسط من الاستقلال لا يتوفر للطواف أو الجواب (٨) .
ومندوب التأمين (٩) هو ممثل المؤمن ، شركة التأمين عادة ، في منطقة معينة ،
ووظيفته الرئيسية هي البحث عن المستأمن ، وإغراؤه على إبرام عقد معه (١٠) ،
والدعاية هي كبرى وسائله (١١) . ويضاف إلى تلك المهمة الرئيسية ، أو يتفرع
عنها ، مهمات أخرى ثانوية ، تختلف ، طبقاً لبنود عقده ، من شركة إلى
أخرى (١٢) ، وتباين ، في فروع التأمين المختلفة ، حسب عادات المهنة ، من
فرع إلى آخر (١٣) . فقد يكون له ، نيابة عن الشركة ، التوقيع على العقد ،
وقد تستبقي الشركة لنفسها هذا الحق (١٤) ، ويدخل عادة في عمله قبض أقساط

(٤) قانون جيون GUYON ، المركز القانوني للممثلين والجوابين التجاريين ، رسالة ،
باريس سنة ١٩٣٨ ، فقرة ١٤ .

(٥) *Commis voyageur* ، أو *voyageur de commerce* .

(٦) قانون جيون ، المرجع السابق ، فقرة ١٥ .

(٧) *Représentant de commerce* .

(٨) جيون ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

(٩) *Agent d'assurance* .

(١٠) سان - جوست SAINT-JUSTE ، النظام القانوني لمندوبي التأمين ، رسالة ،

باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ١٠ .

(١١) سان - جوست ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(١٢) سان - جوست ، المرجع السابق .

(١٣) سان - جوست ، المرجع السابق ، ص ٢٠ .

(١٤) سان - جوست ، المرجع السابق ، ص ١٨ .

التأمين ، ودفع التعويض عند تحقق الخطر ، وغير ذلك مما يتصل بتنفيذ عقد التأمين (١٥) . ويشرف على مندوبي التأمين ، في كل هذا ، وقد يساعدهم في تأديته ، مفتشون من لدن الشركة التي يعملون لحسابها (١٦) . ولا يثور أدنى شك في تكييف مركز هذه الطوائف إذا لم تكن لها سلطة إلزام صاحب العمل بعقود تبرمها نيابة عنه ، إذ ينحصر عملها حينئذ في البحث عن العملاء ، وجلب الصفقات (١٧) . وهذه مهمة مادية لاشأن لها بموضوع عقد الوكالة ، إنما يعتبر القائم بها عاملاً أو مقولاً تبعاً لقيام صلة التبعية بين العاقدين أو انعدامها (١٨) . أما إذا قام ، إلى بجانب الأعمال المادية ، بتصرفات قانونية ، فيتوقف تحديد مركزه على تعيين العمل الرئيسي منهما ، في نية العاقدين ، ليظل عاملاً أو مقولاً إذا اعتبرناه التقريب بين المنتج والعملاء (١٩) ، أو يكون وكيلًا إذا وجدناه في النيابة عن التاجر (٢٠) . ومع ذلك ، تضاربت أحكام القضاء الفرنسي في هذا التكييف (٢١) . وذهبت محكمة النقض الفرنسية ، في حكم قديم ، إلى اعتبار العقد وكالة عندما ظهرت فيه علامات ثلاث :

(١٥) سان - جوست ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(١٦) سان - جوست ، المرجع السابق ، ص ١١ .

(١٧) أنظر ، مثلاً هذه الحالة ، في رومان *Bouen* المدلية ١٣ أكتوبر سنة ١٩٢٥ ، دالوز

الأسبوعي ١٩٢٥ ، ص ٦٧٩ .

(١٨) قارن جومبو *GOMBEAUX* ، الممثلون التجاريون ، سنوات القانون التجاري ،

سنة ١٩٠٦ ، ص ٨٩ وما بعدها ، وحل الاخص ص ٩٣ - ٩٩ ؛ وفي اعتبار مندوب التأمين

مقاولاً ، سان - جوست ، المرجع السابق ، ص ٦٢ - ٦٥ .

(١٩) أنظر جومبو ، المقال المشار إليه ، ص ٩٩ سان - جوست ، المرجع السابق ،

ص ٥٨ .

(٢٠) فرى *FERY* ، يضع كلمات عن الممثلين التجاريين ، سنوات القانون التجاري ،

سنة ١٨٨٩ ، ص ١٩٣ وما بعدها ، وحل الاخص ص ١٩٧ ؛ وقارن فور - أوجست ،

المرجع السابق ، ص ١٩٣ وما بعدها ؛ وراجع في عرض الآراء المختلفة في مركز الممثلين التجاريين

جيون ، المرجع السابق ، فقرات ١٧ وما بعدها .

(٢١) أنظر في هذا القضاء سان - جوست ، المرجع السابق ، ص ٥٦ وما بعدها ؛ جيون

المرجع السابق ، فقرة ١٩ ، والأحكام المشار إليها في ص ٣٥ ، هامش ٢٢ و ٢٣ ؛ فور -

أوجست ، المرجع السابق ، ص ٨١ وما بعدها ؛ جومبو ، المقال المشار إليه ؛ فرى ، المقال

المشار إليه .

عدم الاقتصاد على تمثيل متجر واحد ، بل يعمل الممثل التجارى لحساب عدة منها ، وعدم وجود أجر ثابت ، بل يقتصر أجره على « نسبة مئوية » من قيمة الصفقات التى يحققها ، وأن يكون مستقلا فى عمله ، فلا تقوم صلة التبعية بينه وبين الذين يعمل لحسابهم (٢٢) . ثم تدخل الشارع الفرنسى لإزالة القيد الثانى حين سوى « العمالة » بالأجر فى دورية الدفع (٢٣) ، والقيد الأول حين قرر لتلك العمالة إمتياز الأجور ، ولو كان المستحق لها يعمل لحساب عدة بيوت تجارية (٢٤) ، وبقي القيد الثالث وحده ، بكل قوته ، ليكون وجوده كافياً لاعتبار العقد وكالة (٢٥) ، وإنعدامه قاطعاً فى إعتباره عقد عمل (٢٦) ، ولو كان يمثل عدة بيوت تجارية (٢٧) ، أو كان مأجوراً بطريق العمالة وحدها (٢٨) .

وقد أخذ الشارع عندنا ، فى المادة ٦٧٦ / ١ من التقنين المدنى بالقاعدة المتقدمة . فاعتبر الوسطاء ، على وجه العموم ، عمالاً « مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وشاحسين لرقابهم » ، دون أن يكون لتعدد أصحاب الأعمال ، أو لطريقة دفع الأجر ، أى تأثير على هذا التكييف (٢٩) .

(٢٢) نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ - ١ - ٤٤٣ ؛ وقارن مجلس الدولة الفرنسى ١٧ يوليو سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٦ - ٣ - ٢٠ ؛ وقارن أيضاً استئناف باريس ٢٨ يناير سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٢ - ٢ - ١٦٧ و ١٥٠٤ يناير سنة ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٤ - ٢ - ١٥٦ ؛ واستئناف نانسى Nancy ٢ فبراير سنة ١٩٠٩ ، دالوز ، ١٩١٠ - ٢ - ٢٦٨ . (٢٣) قالون ٢٣ أبريل سنة ١٩٢٤ .

(٢٤) قانون ١٧ يونيو سنة ١٩١٩ ؛ ويلاحظ أن هذا المبدأ قد طبق حل المستعدين ، ولو كانوا متجولين ، بقانون ٩ فبراير سنة ١٨٩٥ .

(٢٥) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٦ - ١ - ١٩٢ ، وتعليق سى . ف . G.F. ، ٢٧ أبريل سنة ١٩٢٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٦ ، ص ٢٩٨ .

(٢٦) أنظر فى هذا المنع استئناف دوى Douai أول يوليو سنة ١٩٠٧ ، سبرى ١٩٠٩ - ٢ - ٢٠٥ .

(٢٧) نقض فرنسى ٣ أغسطس سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٢٣ .

(٢٨) السين Seine المدنية ٥ ديسمبر سنة ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٦ - ٢ - ١٤١ ، تعليق فالسيان FALCIAGNE .

(٢٩) يمكن تسمية الوسطاء المقصودين فى المادة ١/٦٧٦ المشار إليها ، والذين جاء فيهم

١٣٤ - المبدأ العام الذى تعتبر الحالة السابقة تطبيقاً له ، ومديرو المحال التجارية ، ومديرو الفروع ، وغيرهم : والقاعدة ، المقررة فى المادة ١/٦٧٦ ، تعتبر ، فى نظرنا ، تطبيقاً لمبدأ عام يقضى بأن يعتبر عاملاً كل من يلتزم بأداء أعمال قانونية لحساب آخر ، إذا قام عنصر التبعية بينهما ، واستمرت علاقتهما مدة ما ، معينة أو غير معينة . والقيّد الأخير ، وإن لم يرد فى المادة ١/٦٧٦ ، توجيه الحكمة التى توخاها الشارع من وضعه ، وهى إغادة بعض الطوائف من حماية وضعت للعمال ، نظراً لضعفهم (١) ، فضلاً عما فى عدم الأخذ به من تطبيق لنطاق عقد الوكالة إلى حد لا يتصور ، لقيام نوع من التبعية ، فى جل الحالات ، بين الوكيل والأصيل . فكان التبعية الاقتصادية ، فى الواقع ، التى ترسم حدود المبدأ الذى أورد له الشارع ، فى المادة ١/٦٧٦ ، تطبيقاً عاماً ، إذ فى هذه التبعية يجد النص كل حكمته (٢) . وهكذا تسلت التبعية الاقتصادية إلى التشريع عندنا ، بعد أن أصبحت ، فى الدول المتقدمة ، حجر الزاوية فى التشريع الاجتماعى قاطبة .

= أمثلة لهم ، « بالسواء التامين » ، إذ يوجد إلى جانبهم فريق آخر من الوسطاء يمكن تسميتهم ، نظراً لاستقلالهم فى عملهم « بالوسطاء المستقلين » ، أهمهم السائرة والوكلاء بالعمولة ، ولذلك لا ينطبق عليهم الحكم الوارد فى النص المذكور . فالممثل التجارى عموماً يعمل لحساب بيت واحد ، أو عدة بيوت تجارية ، بينما يعرض السمار *courtier* خدماته على الكالة ، ويظل هذا الفارق قائماً بينهما ولو كان الممثل التجارى ، نظراً لاستقلاله ، لا يتجر عاملاً . كما يختلف الإثنين فى طبيعة عمل كل منهما : يعمل الممثل التجارى لحساب المتجر الذى يمثله ، ويتقاضى منه أجره ، بينما يعمل السمار على استقلال واحد من طرفي العقد ، ويتقاضى أجره من كليهما . ويميز الممثل التجارى عن الوكيل بالعمولة *Commissionnaire* أن هذا الأخير ، فضلاً عن استقلاله ، يتعاقده باسمه لحساب أحد طرفي العقد ، بينما يتعاقده الأول نيابة عن المنتج أو التاجر إن لم يقتصر دوره على التبريق بين الماقتين (راجع فى هذا فري ، المقال المشار إليه ، وراجع فى السمررة والوكالة بالعمولة والمقارنة بينهما ، سيجان *SEGUIN* ، سمار التامين البرى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٦ ، ص ٥٦ وما بعدها ، وفى الوكالة بالعمولة ليون - كان وريتر ، المرجع السابق ، جزء ٣ ، فقرات ٤٠٧ وما بعدها .

فقرة ١٣٤ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(٢) قرب ديلير و سافاتييه ، ص ٢٥٦ .

والعقد ، الذى يربط مدير الفرع بصاحب المتجر ذى الفروع المتعددة ، يكون ، فى العادة ، عقد عمل ، رغم ما قد يوحى ظاهر الوضع باعتباره وكالة ، لما يقوم به الأول من بيع للربانة ، إذ ليس لإدارته أقل دور فى تكوين التصرف ، فيكون العمل الذى يؤديه مادياً ، وليس قانونياً^(٣) . ولا يعتبر وكالة إلا إذا وفر له العقد استقلالاً فى إدارته ، وسلطة فى إبرام تصرفات قانونية ، وهو فرض نادر الوقوع فى الحياة العملية^(٤) . ويدق التكييف حقيقة لعقد إدارة المحل التجارى ، حيث يقوم المدير بأعمال قانونية ، كالتعاقد على توريد السلع ، أو إبرام عقود العمل مع معاونيه ، فوق قيامه بما تستلزمه إدارة المحل من أعمال مادية^(٥) ، ويتمتع ، على كل حال ، بحرية فى تحديد أثمان السلع لا يظفر بها مدير الفرع ، ويجمع بهذا ، على التحليل الدقيق ، بين العامل والوكيل . يقضى المنطق القانونى باعتباره وكيلًا ، لأن الغرض الرئيسى ، فى نية المتعاقدين ، هو القيام بأعمال قانونية^(٦) . ومع هذا فقد استقر الرأى ، تطبيقاً للمبدأ المذكور ، على إعتبره عاملاً إذا كان ، فى إدارته ، خاضعاً لتوجيه المالك وواقعاً تحت إشرافه . ولا يكون وكيلًا إلا إذا استقل عنه فى تلك الإدارة^(٧) .

١٣٥ - الطابع الإنسانى والإجتماعى لعنصر العمل ، تنظيم العمل ، وتسمية أفضل الظروف للعامل فى أثناء أدائه : ويتميز عنصر العمل ، محل التزام

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٠ ؛ وانظر فى هذا المنع على الخصوص ساندريه CENDRE دراسة قانونية لإدارة المحل التجارى بأجر ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ٤٧ - ٤٨ .
(٤) أنظر مع ذلك أسئلة هذا الغرض فى الأحكام الآتية : نفس (جنال) فرنسى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٢٥ ، دالوز الألبومى ١٩٢٥ ، ص ٦٤٩ ؛ تولوز Toulouse التجارية ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٢٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٨ - ٢ - ٨٣٢ ؛ وقارن مع Menux التجارية ٣ فبراير سنة ١٩٢٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٦ - ١ - ٤٢٢ ؛ وانظر فى هذه التفرقة مانيان ، المرجع السابق ، ص ٤٢ - ٤٧ .

(٥) أنظر فى ذلك سندريه ، المرجع السابق ، ص ١١ وص ٤١ .
(٦) أنظر مع ذلك فى عكس هذا الرأى ، كرميو ، التطبيق المشار إليه .
(٧) جرانجيه GRANGER ، إدارة وإيجار المحلات التجارية ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٩ ، فقرات ٩ وما بعدها ؛ ديران ولطيم ، جزء ٢ ، فقرة ١٥١ ؛ وقارن سندريه ، المرجع السابق ، ص ٤١ وما بعدها ؛ وقارن مانيان ، المرجع السابق .

العامل ، في الدول المتقدمة ، بما يتميز به فيها عنصر الأجر ، محل التزام رب العمل ، من طابع خاص ، لاتصاله بشخص العامل ، لإرتباطاً بجهته ومساساً باعتبارها ، بل إذا شئنا الدقة ، لتوقف قوة ذلك الجثمان وحالة هذا الاعتبار عليه . وإذا كان قدر الأجر . كما قلنا (١) ، يحدد للعامل وسائل حياته ، فإن مدة العمل تضع له إمكانيات وجوده ، بل إن مدة العمل ، وكيفية أدائه ، أعمق تأثيراً على العامل من قدر الأجر وطريقة الحصول عليه . ولهذا كان تدخل الشارع ، في مختلف الدول ، لتنظيم العمل ، سابقاً بوقت طويل ، على تدخله في تحديد الأجور (٢) . فالعمل المستمر أو المرهق يؤدي إلى ضعف في الجسم ، باحتراق الأنسجة وتولد السموم الضارة (٣) ، فيفقد المناعة ضد الأمراض (٤) . وإلى هن في العقل بما يحدثه إرهاق العضلات من تأثير في مراكز النصب (٥) . وثبت بهذا ألا غنى للعامل عن الانقطاع عن العمل فترة كافية ، ليستعير جسمه ، بأغذية جديدة ، مما فقدته من وحدات حرارية ، وليتخلص مما تولد عن الجهد

قرة ١٣٥ :

(١) راجع سابقاً ، ققرة ١٠١ .

(٢) نبئت فكرة تحديد ساعات العمل ، في فرنسا مثلاً ، في عام ١٨٢٧ ، واقتضت شكلاً جديداً ، وإن كان محدوداً ، في عام ١٨٣٧ ، وظهر أثرها في قانون ٢٢ مارس سنة ١٨٤١ ، وقانون ٩ سبتمبر سنة ١٨٤٨ ، اللذين لم يظفرا في الواقع بحظ كبير من التنفيذ ، (راجع في هذا نوبل NOËL ، تحديد ساعات العمل ، رسالة ، كان Camé ، سنة ١٩٠٧ ، ص ٥٢ وما بعدها) . أما فكرة تحديد الأجور فلم تظهر بصفة جزئية بالتطبيق إلا في أوائل هذا القرن (قانون ١٠ يوليو سنة ١٩١٥ بالنسبة للمال في منازع) إذا استثنينا مراسيم ١٠ أغسطس سنة ١٨٩٩ الخاصة بأجور المال في مقاولات الأشغال العمومية نظراً لأن خصوصية الحكمة فيها (إنقاذ أثر نظام المناقصات التي تنبئها الدولة حل أجور المال الذين يستخدمهم المقاول الذي يرسو عليه العطاء) ، ولكون الدولة هي التي تتحمل ، في النهاية ، أثرها ، بمنان من إلحاقها بنظام تحديد الأجور ، (أنظر في تاريخ تحديد الأجور ، في فرنسا ، بليك ، فقرات ٩٤٥ وما بعدها) .

(٣) بليك PELLIENC ، السطة الأسبوعية ، رسالة ، ليون Lyon سنة ١٩٠٩ ، ص ٣-٥ .

(٤) داركور D'HARCOURT ، السطة الأسبوعية في فرنسا ، رسالة ، رن Rennes

سنة ١٩٠٥ ، ص ١٩ وقارن فيار VIARD ، إنقاص مدة العمل للمستخدم ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٠ ، ص ٣٨-٣٩ .

(٥) بليك ، المرجع السابق ، ص ٦ .

من سموم فيه ، ولتهدأ أعصابه بعد ما أثارها إتهاك العضلات^(٦) . وقيل ، وصفاً لذلك ، إن الراحة للجسم بمثابة الزيت للآلة^(٧) . وليست الراحة للعامل ، على هذا النحو ، ضرورة « فسيولوجية » فقط ، بل هي أيضاً ضرورة معنوية ، حيث يتيح له الفراغ إتمام ملكاته العقلية أو الذهنية ، بالملاحظة والمطالعة^(٨) ، ليزيد نصيبه من الثقافة والتعليم^(٩) ، وضرورة إجتماعية ، إذ لا يستطيع بغيرها أداء واجباته نحو أولاده ، والإشراف على شئون أسرته^(١٠) ، وضرورة سياسية ، تحتمها فلسفة النظم والديمقراطية ، حيث يعجز عن المساهمة ، على وجه فعال أو مفيد ، في حكم بلاده ، دون فسحة زمنية تتيح له الاجتماع بزملائه والاتصال بالساسة^(١١) . فضلاً عن وقاية فيها للعامل من مفسد ، كالتخدر أو الخمر ، يدفعه إليها ما ينجم عن إجهاد جثته من إرهاق لأعضائه^(١٢) . ولم تظهر ، في الحقيقة ، حاجة الجماعة إلى هذا التنظيم إلا بعد إلغاء نظم الطوائف وزوال ما كانت تحويه ، في هذا الخصوص ، من ترتيب ، في أغلب الأحيان ، دقيق^(١٣) ، لتصير مدة العمل ، كباقي بنود العقد ، خاضعة نظرياً لإرادتي العاقدين ، وينفرد ، في الواقع ، بتحديد صاحب العمل^(١٤) ، وقت نشوء الصناعات الكبرى ، التي كانت الآلة فيها أداة الإنتاج بدل ذراع

(٦) بلنك ، المرجع السابق .

(٧) دآركور ، المرجع السابق ، ص ٩ .

(٨) هبار ، المرجع السابق ، ص ٣٠ ؛ دآركور ، المرجع السابق ، ص ١٠ - ١١ .

(٩) فوران FAURAN ، تنظيم مدة العمل في فرنسا ، رسالة ، تولوز Toulouse سنة ١٩٠٦ ، ص ٤٩ - ٥٠ .

(١٠) بلنك ، المرجع السابق ، ص ١١ ؛ هبار ، المرجع السابق ، ص ٤٢ - ٤٦ ؛

ودآركور ، المرجع السابق ، ص ١١ ؛ فوران ، المرجع السابق ، ص ٤٧ - ٤٨ .

(١١) كوست COSTE ، التنظيم القانوني لمدة العمل ، رسالة ، إكس - مارسيليا

Aix-Marseille سنة ١٩٠٥ ، ص ١٤٦ ؛ دآركور ، المرجع السابق ، ص ١٢ .

(١٢) إينجلمان ENGELMANN ، راحة يوم الأحد في الصناعة ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ،

ص ٢٨ ؛ بلنك ، المرجع السابق ، ص ١٢ - ١٣ ؛ فوران ، المرجع السابق ، ص ٤٩ .

(١٣) ألفر ، في تحديد ساعات العمل في نظم الطوائف ، فويل ، المرجع السابق ، ص ١٤ وما بعدها .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ١١ وقارن سابقاً ، فقرة ١٠١ ؛ وبليك ، فقرة ٧٠٥ .

العامل ، وإقتصر لهذا دوره على ملاحظتها أو إدارتها (١٥) . وأفاد أصحاب الأعمال من هذا التطور ، فاستمضوا عن العسر الذى أزاله ، عن مهمة العامل ، طيلة فى ساعات العمل (١٦) ، واستبدلوا بالرجال ، فى مصانهم ، النساء والأطفال ، الذين يؤدون ، بعد إنتشار الآلات ، ذات العمل لقاء أجر أقل (١٧) . فدفع الزوج إلى العمل زوجته . وساق الأب إلى المصنع بنيه ، وهكذا جندت العائلة بأسرها للحصول على ما يسد الرمق ، ويقوم بالأود .

تنبت الجماعة إلى ما يحيط بكيانها من خطر شديد ، — بتحلال جوسم الرجال ، وذبول نضارة الصغار ، وتزعزع أخلاق النساء ، فوق ما يصيب الأسرة ، خلية الوطن : من تفكك واضمحلال — ، لا يقتصر على الجيل الحاضر ، بل يمتد حتماً ، نظراً لضعف السلالة ، إلى ما يعقبه من ذرية وأجيال .

رندى المصلحون ، حفظاً للجماعة ، بحماية العمال عموماً ، والنساء والأطفال خصوصاً ، بعد أن عُرِف ، من كتابات نشرت وتحقيقات أجريت (١٨) ، مدى الإرهاق الذى يعانيه كل أولئك فى مختلف المصانع . فتدخل الشارع فى تنظيم العمل قبل أن تحمله النقابات على التشريع فيه . وقد أثار هذا التدخل خلافاً بين الكتاب ، وإنقسموا لإزاده بن مؤيد ومعارض (١٩) ، وإن إتفق جميعهم على وجوب حماية الأحداث (٢٠) ، ورضى أغلبهم بحماية النساء (٢١) ، لوجود ظروف خاصة بكل منهما تحتمها ، فوق ما قدمنا من أسباب عامة تدهو

(١٥) فوران ، المرجع السابق ، ص ١٩ - ٢٠ ؛ نويل ، المرجع السابق ، ص ٤٤ .

(١٦) نويل ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(١٧) نويل ، المرجع السابق ، ص ٤٤٤ وأنظر أيضاً مازل ، MAZEL ، تحريم العمل ليد على النساء فى التشريع الفرنسى ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ، ص ١٣ - ١٥ .

(١٨) أنظر مثلاً نتيجة تحقيق أجرى فى فرنسا عام ١٨٤٠ ، الدكتور فلييريه WILLERME ، تقرير عن الحالة الجفائية والمتوية العمال المستخدمين فى مصانع القطن والصوف والحرير ، وأنظر ملخص هذا التقرير فى نويل ، المرجع السابق ، ص ٤٨ وما بعدها .

(١٩) أنظر فى هذا الجدل ، بيك ، فقرات ٦٩٢ وما بعدها .

(٢٠) كير CAIRE ، تشريع العمل الصناعى للنساء والأحداث ، رسالة ، كان Caen

سنة ١٨٩٦ ، ص ١٥ - ١٦ ؛ أنظر مثلاً أحد أنصار المذهب الحر ليروى - بوليه

LEROT-BEAULIEU ، الدولة الحديثة ووظائفها ، ص ٣٤٦ .

(٢١) نويل ، المرجع السابق ، ص ٢١٨ وما بعدها .

إليها : فالحدث ، لضعفه ، أكثر استهدافاً لاستغلال صاحب العمل ، ويكون التنظيم ، بالنسبة له ، بمثابة الولاية أو الوصاية تتولاها الدولة (٢٢) ، ما دامت تلك التي لوليه أو وصيه لم تمنحه من الزججه في جميع المصانع ، ليبنى العلة مع القوت ، وثبت بهذا أن غريزة البقاء ، أو شهوة الكسب ، أقوى ، لدى الوالدين ، من عاطفة الحب عندهما للبين (٢٣) ، فضلاً عما في إضناء الحدث ، على وجه الخصوص ، من خطورة على مستقبل الوطن ، لما بين صحة الحدث وسلامة الأجيال القادمة من إرتباط وثيق ، لأن إرهاق الصغير بالعمل يعوقه عن إكمال القوجتانياً ، ويورثه العلل عقلياً (٢٤) ، فلا تخلفه في الأرض سوى ذوية ضعيفة الجسم ، معتلة العقول (٢٥) . كما أن ضعف المرأة معنوياً ، - تبعاً لفقدانها ، مع أثرها ، شعور الجماعة وروح التضامن ، بل وخصلة المثابرة - ، جعل جهدها ، في النضال عن حقوقها ، ضئيلاً ومحدوداً (٢٦) ، وضعفها جتانياً يجعلها أقل إحتياجاً للمشقة ، وأسرع تأثراً بالإجهاد ، من الرجل (٢٧) ، زيادة عما في إرهاقها ، على مستقبل النسل ، من خطر جسم ، لأن لسقمها أثراً مباشراً على السلالة (٢٨) ، إذ يقع عليها تكوين الطفل قبل ولادته ، وتغذيته بعد ولادته ، مما يجعل حماية الحدث دوناً نوعاً من العبث (٢٩) ، والفراغ ، أخيراً ، أكثر لزوماً ، وأشد ضرورة ، للمرأة من الرجل ، لأن عليها واجباً اجتماعياً لا يتحمل

(٢٢) نويل ، المرجع السابق ، ص ١٨٨ ، بك ، فقرة ٦٩٤ .

(٢٣) نويل ، المرجع السابق ، ص ١٩٢-١٩٦ ، بك ، فقرة ٦٩٥ .

(٢٤) قارن فوران ، المرجع السابق ، ص ٢٨ - ٢٩ .

(٢٥) نويل ، المرجع السابق ، ص ١٩٠-١٩٢ .

(٢٦) ساروت **SARROT** ، التصديق القانوني لمدة العمل في ألمانيا ، رسالة ، باريس

سنة ١٨٩٩ ، ص ٦٥-٦٠ ، وعلى الخصوص نويل ، المرجع السابق ، ص ٢١٩-٢٢٤ ، ومازل ، المرجع السابق ، ص ٣-٤ .

(٢٧) شازال **CHAZAL** ، تحريم العمل ليلا للعمال في الصناعة الفرنسية ، رسالة ، باريس

سنة ١٨٩٢ ، ص ٩-١٠ ، مازل ، المرجع السابق ، ص ٧-٥ .

(٢٨) أنظر شازال ، المرجع السابق ، ص ١٨-٢٢ ، ومازل ، المرجع السابق ، ص ٩ .

(٢٩) جاكويه **JACQUIER** ، التصديق القانوني ليوم العمل في فرنسا ، رسالة ، باريس

سنة ١٩٠٢ ، ص ١٢٥-١٢١ ، نويل ، المرجع السابق ، ص ٢٢٣-٢٢٧ ، بك ، فقرة ٦٩٨ ،

وأنظر أيضاً فوران ، المرجع السابق ، ص ٤٨ .

هذا الأخير مشقته : تنشئة الطفل ، وتربيته ، وإعداد منزل الأسرة وتعهده . والقيام بعبء الحياة داخله (٢٠) . لكل هذا ، سبق تنظيم العمل ، في جميع البلاد ، للحدث والمرأة ، تنظيمه للرجل العامل بوقت طويل (٢١) . فوضع سن دنيا لقبول الحدث في العمل ، وحرّم على الأحداث والنساء العمل الشاق . كالعمل ليلاً (٢٢) ، أو في جوف الأرض (٢٣) . وحددت لها ساعات العمل يومياً ، ومنحها عطلة أسبوعية للاستجمام والراحة (٢٤) .

إنما كانت حماية الرجال أكثر دقة ، وأوفر صعوبة . وأثار تقرير حد أقصى لساعات العمل لهم ما أثاره وضع حد أدنى لأجورهم ، وإنهى الجدل في تنظيم العمل إلى مثل ما انتهى إليه النقاش في تحديد الأجور (٢٥) . وسلم الجميع

(٢٠) PETIT . مدة العمل في التجارة والصناعة . رسالة . باريس سنة ١٩٢٠ ص ١٠ : مادل . المرجع السابق . ص ٧-١٠ . وقد جاء في المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٨٠ سنة ١٩٣٣ . الذي نظم عمل النساء في الصناعة والتجارة ، عاصم بهذه الاختبارات ، ما يأتي : « وليس انغرض من حاية امرأة فافتها الشخصية فحسب ، بل هناك أسباب أخرى لهذه الحماية لها ارتباط بالمنفعة العامة . ذلك أن راحة العاملة ورفاهيتها لها أثر كبير في حياتها المالية والإجتماعية . فلو أرهقت النساء بتشغيلهن ساعات طويلة أو أثناء الليل ، أو كلفن بحمل أثقال فوق طاقتن ، فإن ذلك لا يضر بهن وحدهن بل يمتداهن إلى ذرياتهن . كذلك إستخدامهن في صناعات خطيرة أو مضرة بالصحة فانه لا يقل ضرراً بهن وبسبلهن » .

(٢١) أنظر ، في تاريخ تنظيم العمل ، في فرنسا ، ديران ولويس . جزء ٢ ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها ؛ دي بنو DE BENNETOT . التنظيم القانوني لمدة العمل في فرنسا ، رسالة ، بوردو Bordeaux سنة ١٩٠٧ . ص ٩ وما بعدها . ص ٣٩ وما بعدها . ص ٥٣ وما بعدها . ص ٧٨ وما بعدها ؛ كير . المرجع السابق ، ص ٣٥ وما بعدها ؛ فوران . المرجع السابق . ص ٥٣ وما بعدها ؛ وفي إنجلترا (فيما يتعلق بالنساء والأحداث) فيالا - مارتان - VIALLA ، MARTIN ، تنظيم العمل للنساء والشبان والأحداث في الصناعة الإنجليزية ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٠ . ص ١ وما بعدها ؛ وفي ألمانيا ساووت . المرجع السابق ، ص ١٩ وما بعدها . (٢٢) أنظر ، في مضار العمل ليلاً ، دي كورسي DE COURSY ، العمل ليلاً للرجال بالبنين . رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ . ص ١١ وما بعدها .

(٢٣) أنظر ، في خطورة العمل في جوف الأرض ، بيه دي بك BÉBÉ DE BECK ، قانون ٢٩ يونيو سنة ١٩٠٥ الخاص بمدة العمل في المناجم . رسالة . باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٧١ وما بعدها ؛ وأنظر مع ذلك ص ٥٠ وما بعدها .

(٢٤) أنظر كير ، المرجع السابق ، ص ٧٥ وما بعدها .

(٢٥) أنظر في هذا الموضوع : بيك ، فقرات ٧٠٢ وما بعدها ؛ تويل ، المرجع السابق .

بأن حماية العامل أمر محتتمه . على الدولة ، واجب المحافظة على مصالح الوطن ، قبل أن توحى به إليها مثل عاليا للعدل الاجتماعي (٣٦). وما لبث أن شمل التنظيم الرجال البالغين ، ليظل القانون بحمايته ، على هذا الوجه ، جميع العاملين دون تفریق أو تمييز . حددت لهم أيضاً ، بصورة جديده ، ساعات العمل يومياً ، وأيام العمل أسبوعياً (٣٧). وما زال الحد الأقصى لساعات العمل في انخفاض مستمر ، تبعاً لتقدم الفكر الاجتماعي الذي يدعو إلى النهوض بالعامل من جهة . وتحسن وسائل الإنتاج التي تعوض النقص في ساعات العمل من جهة أخرى . فضلاً عن استخدام تنظيم العمل أداة لتحقيق أغراض إجتماعية تنحصر في مكافحة البطالة (٣٨) ، حتى صارت في التشريع الفرنسي مثلاً أربعين ساعة في الأسبوع (٣٩). وكان آخر التطور أن منح العمال عطلة سنوية ليستجمعوا قواهم

ص ٢٧٠ وما بعدها ؛ بيكسيه **BALDES** ، يوم الثاني ساعات في فرنسا ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ٩ وما بعدها ؛ إنجلان ، المرجع السابق ، ص ٧ وما بعدها ؛ فوران ، المرجع السابق ، ص ٢٤ وما بعدها ؛ وأنظر ، مع ذلك ، في لقد مبدأ تحديد ساعات العمل تشريعياً ، ماري **MARIE-CARDINE** ، تطبيق قانون الثاني ساعات في فرنسا ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٣ . ص ٥ وما بعدها ؛ وقارن دى كورسي ، المرجع السابق ، ص ١٠١ وما بعدها .

(٣٦) بيكسيه ، المرجع السابق ، ص ١٠ ؛ جاكبييه ، المرجع السابق ، ص ١٢٦ وما بعدها . (٣٧) حددت ساعات العمل في فرنسا ، التي لا تعتبر أسبق الدول في تنظيم العمل ، بجميع العمال بقانون ٩ سبتمبر سنة ١٨٤٨ ، ولكنه ظل وقتاً طويلاً دون تنفيذ جدى ؛ ثم صدرت ثلاث قوانين في سنوات ١٩٠٠ ، و ١٩٠٢ ، و ١٩٠٤ طبقت على العمال الذين يعملون مع النساء أو الأحداث ، الحد الأقصى لساعات العمل هؤلاء الآخرين . وبذلك أفاد هؤلاء العمال من إنقاص ساعات العمل للنساء والأحداث (ديران وفتيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٠٧) . ثم حددت ساعات العمل اليومي بثمان ساعات ، بالنسبة للجميع بقانون ٢٣ أبريل سنة ١٩١٩ . أما العطلة الأسبوعية فقد تقررت للعمال بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٠٦ (راجع في أحكام هذا القانون بذلك ، المرجع السابق ، ص ٧٩ وما بعدها ؛ وأنظر في التشريعات التي قررت هذه العطلة في الدول الأخرى ، ص ٢٥ وما بعدها) . وقد عدل هذا القانون بقوانين ١٦ فبراير سنة ١٩٢٢ ، و ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٢٣ ، و ١٩ أبريل سنة ١٩٢٤ (وأنظر ، في نظام العطلة الأسبوعية في الوقت الحاضر ، ديران وفتيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٢٢٨ وما بعدها ؛ و بليز ، تنظيم العمل ، فقرات ٦٩ وما بعدها) .

(٣٨) أنظر في الأسباب المختلفة لإنقاص ساعات العمل ، ديران وفتيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٠٥ .

(٣٩) قانون ٢١ يوليو سنة ١٩٣٦ ؛ أنظر ديران وفتيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٢١٢ وما بعدها ؛

بليز ، المرجع السابق ، فقرات ٢١ وما بعدها .

ويجندوا نشاطهم . ويستمتعون فيها بالحياة (٤٠).

وليس تحديد فترة العمل هو المظهر الوحيد لحماية العامل . بل يشمل تنظيم العمل . زيادة عليه . من ناحية ، مجموعة قيود تهدف إلى تهيئة ظروف العمل على وجه يحفظ صحة العامل . ويضمن سلامته ، على وجه العموم (٤١) . كقصر إشراطات صحية في محل العمل (٤٢) . وبقى خلق الصغير والمرأة على وجه الخصوص . كإلزام رب العمل بالسهر على سيادة حسن الآداب بينهم (٤٣) . ويتضمن . من ناحية أخرى . وضع نظم عديدة ، داخل المنشأة ، تجمعها وحدة الهدف . في وقاية عمالها من أخطار العمل . وفي درء ما قد ينجم عنه من ضرر . « كلجنة الصحة والوقاية » (٤٤) ، التي يتعاون فيها رب العمل ، مع ذوي الخبرة والعمال . في العمل على تحسين شرائط الصحة والوقاية في المنشأة . و « كالخدمة الصحية » (٤٥) ، التي تنحصر مهمتها في مراقبة الظروف الصحية للعمل . وملاحظة صحة العمال . وتحتجهم ما قد ينشأ عنه من إصابات وأمراض . و « كالخدمة الاجتماعية » (٤٦) التي تعنى برعاية العمال وعائلاتهم . مادياً بتسهيل إعتيادهم على العمل . ومراقبة أداؤهم له . ومعنوياً بدراسة ما يثير استخدام الشباب والنساء من مسائل . وبالمساهمة في كل ما يقصد به تثقيف العمال وترقية شئونهم (٤٧) .

(٤٠) أنظر . في نظام العطلة السنوية في القانون الفرنسي ، ديران وثيغو . جزء ٢ ، فقرات ٢٧٤ وما بعدها ؛ بليز ، المرجع السابق . فقرات ٩٨ وما بعدها ؛ ولم يقرر هذا النظام ، للجميع العمال ، إلا بقانون ٢٠ يونيو سنة ١٩٣٦ .

(٤١) روست وديران ، فقرة ٣٣٠ ؛ ديران وثيغو . جزء ٢ ، فقرة ٢٩٣ .

(٤٢) ديران وثيغو ، المرجع السابق ، فقرة ٢٩٥ .

(٤٣) ديران وثيغو ، المرجع السابق ، فقرة ٢٩٧ .

(٤٤) Comité d'hygiène et de sécurité : أنظر ديران وثيغو ، المرجع

السابق ، فقرات ٣٠٢ وما بعدها .

(٤٥) Service médical du travail : أنظر ديران وثيغو ، المرجع السابق ،

فقرات ٣٠٧ وما بعدها .

(٤٦) Service social du travail : أنظر ديران وثيغو ، المرجع السابق ، فقرات

٣١٢ وما بعدها .

(٤٧) أنظر ، في تفصيلات ذلك كله ، بليز ، المرجع السابق ، فقرات ١٨٦ وما بعدها .

١٣٦ - تنظيم العمل في القانون المصري ، تاريخه ، وتطوره : أما عندنا . فقد ظلت لإرادة صاحب العمل تقوم ، إلى عهد قريب ، مقام القانون في تنظيم العمل^(١) . وعانى العامل المصري ، كما أشرنا^(٢) ، ما كان يعانيه العامل ، في الدول الأخرى . في الماضي البعيد^(٣) . فبينما تحرك الشارع ، في هذه الدول ، لتقيام بواجبه إزاء العامل ، قبل بداية القرن الحالى بوقت طويل^(٤) : فرض « المعتمد البريطانى » و « معاهدات الامتيازات » على شارعنا الجمود^(٥) . وبقى أسبوع العمل عندنا طويلا غاية الطول ، ظروف العمل قاسية بالغة القسوة ، في الزراعة والصناعة على السواء : يساق الصببية ، في الخامسة صباحاً ، إلى مزارع القطن لحنى المحصول ، ولا يثوبون إلا في السادسة مساءً^(٦) ، ويكون سوط صاحب العمل ، أو مندوبه ، دواء الإعياء ، أوجزاء الكسل^(٧) . وتراوح أسبوع العمل ، في الصناعة ، بين سبع وسبعين ساعة وأربع وثمانين^(٨) ، ولم يقل ، في أى منها ، عن سبعين^(٩) . ووصلت القسوة منهاها في محاليج القطن . حيث بلغ يوم العمل ، في جوخاقتى ، خمس

فقره ١٣٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢ .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢ .

(٣) راجع سابقاً فقرة ١٣٥ . كان ضمن مطالب عمال شركة ترام القاهرة ، التى أضر بها من أجلها في شهر أكتوبر سنة ١٩٠٨ ، أن يحرم على موظفى الشركة الإعتداء على العمال بالضرب أو السب أو الإهانة (أنظر الدكتور عزيز المرأى - تشريع العمل في مصر ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٧ ، ص ١٩٢) .

(٤) راجع سابقاً - فقرة ١٣٥ .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢ ، هامش ٩ .

(٦) الدكتور مصطفى صديق التجار ، الفلاح والعمال اليدوى في مصر ، رسالة ، ليون Lyon سنة ١٩١٣ ، ص ٤٧ - ٤٨ .

(٧) الدكتور مصطفى صديق التجار ، المرجع السابق .

(٨) فاله VALLET ، دراسة أسواق البقال في الصناعات الكبرى بالقدرة . رسالة .

جرينوبل Grenoble سنة ١٩١١ ، ص ٤٨ ، و ص ٨١ : الدكتور عزيز المرأى ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ .

(٩) فاله ، المرجع السابق . ص ٧١ .

عشرة أو ست عشرة ساعة دون إنقطاع (١٠) . وزج أصحاب الأعمال فيها أطفالاً في سن السادسة (١١) . مما أجبر الشارع على تنظيم ساعات العمل للأحداث . في تلك المحالج ، بقانون (١٢) . لم يظفر . رغم تواضع ما جاء فيه . بنصيب كبير من التنفيذ (١٣) .

وبدأ الشارع في تنظيم العمل . كما أشرنا (١٤) . منذ عهد قريب . حين زالت القيود التي كانت تغل يديه عن التشريع فيه . أو كادت تزول . فنظم عمل الأحداث في الصناعة (١٥) . وعمل النساء في الصناعة والتجارة (١٦) ، ثم تناول أخيراً عمل الرجال البالغين . بتحديد ساعاتهم في بعض الصناعات (١٧) . وتنظيم أوقاته في المحال التجارية ودور العلاج (١٨) . وأخيراً في المناجم والمهاجر (١٩) . وقرر . فضلاً عن هذا . في تشريع عقد العمل الفردي (٢٠) .

(١٠) الدكتور مصطفى صديق التجار ، المرجع السابق . ص ٤٩ ؛ قاله ، المرجع السابق ، ص ٨٩ وص ٩٢ ؛ الدكتور عزيز المرافي ، المرجع السابق .

(١١) الدكتور مصطفى صديق التجار ، المرجع السابق .

(١٢) قانون ؛ يوليه سنة ١٩٠٩ . وتلخص الحماية التي قررها في منع الأحداث من العمل في تلك المحالج قبل بلوغهم التاسعة من عمرهم وفي تنظيم العمل للأحداث بين التاسعة والثالثة عشرة من عمرهم على الوجه الآتي ؛ وجوب أن يكون لديهم شهادة من السلطة المختصة . مبنية فيها سبهم ، ولياقهم طبعاً لأداء العمل المنوطين بأدائه ؛ قصر ساعات العمل على ثمان ساعات في اليوم ؛ تحريم العمل ليلاً عليهم (من الساعة ٧ مساءً إلى الساعة ٧ صباحاً) ؛ منهم من العمل في مكان وجود « دولاب الخليج » المسمى « غرابال المفريئة » حيث يعتبر اقترابهم منه خطراً عليهم ؛ وجوب أن يقوم أصحاب المحالج ومديريها بإبلاغ الجهات الإدارية أسماء « الخلو » التي يورد الأحداث ويلاصقهم ؛ أنظر في عرض هذا القانون قاله ، المرجع السابق . ص ١٨٥ وما بعدها ؛ والدكتور عزيز المرافي . المرجع السابق ، ص ١٢٤ وما بعدها .

(١٣) الدكتور مصطفى صديق التجار ، المرجع السابق .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢ .

(١٥) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ « خاص بوضع نظام لتشغيل الأحداث من الذكور والإناث في الصناعة » .

(١٦) قانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ « بوضع نظام لتشغيل النساء في الصناعة والتجارة » .

المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ .

(١٧) مرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ .

(١٨) قانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ .

(١٩) قانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ .

(٢٠) قانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ . ويعد مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

عطلة سنوية ، للمخاضين لأحكامه . زيادة على حقهم في « الأجازة » بمناسبة بعض الأعياد الدينية أو القومية (٢١) .

(٢١) كانت الحماية المقررة للأحداث تتخذ صورتين : المنع من العمل ، ووضع سن أدنى لعمل الأحداث في الصناعة ، وبتحريم استخدامهم في بعضها ، وبتنظيم العمل بتحديد ساعاته ، وترتيب أوقاته . والحماية ، في صورتها ، كانت قاصرة على الصناعة ، ولا تمتد إلى العمل في غيرها . والسن الدنيا ، المقررة لعمل الأحداث ، كانت اثنتا عشرة سنة . ومع ذلك ، أجيئ ، من ناحية ، استخدام الحدث التي بلغ التاسعة ، إذا كان لائقاً طبيياً ، في صناعات معينة ، ومنع ، من ناحية أخرى ، استخدامه قبل الخامسة عشرة ، على الإطلاق في أعمال معينة ، وإلا إذا كان لائقاً طبيياً في صناعات معينة ، وحر ، أخيراً ، « تشغيله » ، قبل السابعة عشرة ، في صناعات غيرها . أما تنظيم العمل ، فلم يكن يتصرف إلا إلى الأحداث الذين لم يبلغوا الخامسة عشرة من عمرهم . ويتلخص ، في جوهره ، في قصر يوم العمل على تسع ساعات ، — بتخليلها « فترة أو أكثر للراحة أو تناول طعام لا تقل في مجموعها عن ساعة » ، — بتحديد بحيث لا يستمر العمل « أكثر من خمس ساعات متوالية » — ، وفي تحريم العمل ليلاً ، — مع تحديد الليل بمدة « إحدى عشرة ساعة متوالية تدخل فيها الفترة بين الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً » — ، وفي تقرير « راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية » دون أن يحدد لها يوم معين في الأسبوع .

والحماية المقررة للنساء ، كانت ، على عكس ما ينبغي ، أوسع نطاقاً من تلك المقررة للأحداث . فبينما إقتصرت هذه على الصناعات ، اعتدت تلك ، زيادة على الصناعة ، إلى « المهلات التجارية وملحقاتها » . ولكنها كانت ، مثلها ، تتخذ صورتين : الأولى ، المنع من العمل في الصناعات التي حرم على الأحداث دون السابعة عشرة العمل فيها ، ومن أداء الأعمال التي منع الأحداث دون الخامسة عشرة من أدائها ، ومنع النساء من العمل في خلال الخمسة عشر يوماً التالية للولادة . والثانية تنظيم العمل ، بقصر يوم العمل على تسع ساعات في اليوم ، على الوجه المحدد في عمل الأحداث ، وبتحريم العمل ليلاً على النحو المحدد . كذلك ، في عمل الأحداث ، وبمنحهم راحة أسبوعية « لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية » دون أن يحدد لها يوم معين في الأسبوع . ووضعت استثناءات عدة على تحديد ساعات العمل ، وعلى تحريم العمل ليلاً ، تتعلق ببعض الظروف ، أو ببعض الصناعات والمهلات ، أو خاصة ببعض المهن .

ونطاق الحماية المقررة للرجال كان مقصوراً على بعض صناعات عدت ، على سبيل المحصر . في القانون أو في القرارات الوزارية التي صدرت تنفيذاً لأحكامه ، كما أن مداها كان محدوداً في قصر يوم العمل على تسع ساعات وفقاً لتنظيم المشار إليه . ووضعت ، رغم تواضع الحماية ، على هذا التنظيم ، استثناءات مؤقتة .

أما الحماية المقررة لرجال « المهال التجارية ودور الملاج » ، فكانت ، على خلاف ما ينبغي ، أوسع نطاقاً من الحماية المقررة للرجال في بعض الصناعات ، وتقوم على أسس ثلاثة : قصر يوم العمل على تسع ساعات ، وفقاً لتنظيم المشار إليه ، وإن سمح بزيادتها ، بقيود خاصة ، في مناسبات مؤقتة . وجوب إغلاق المحلات التجارية في وقت معين يختلف في الصيف عنه في الشتاء ، وبالنسبة لبعض —

كان القانون المصرى : على هذا النحو . يفترض إلى تنظيم عام للعمل ، على الوجه المعروف في الدول المتقدمة . وكل ما كان عندنا ، في هذا الخصوص ، تشيرعات خمسة يتحدد نطاق تطبيق كل منها في بداية النصوص الواردة به . ويكون التنظيم ، على سبيل أحياناً . ذا صفة استثنائية . على خلاف الأصل . الذى بقي خضوع مدة العمل لإرادتي العاقدین . أو . في الحقيقة : لإرادة صاحب العمل وحده . مع مالعصر العمل . كما قلنا (١٢٢) . من اتصال وثيق بحياة العامل . وإرتباط قوى بمختلف نواحي وجوده . وتظهر خطورة هذا النقص . على وجه الخصوص . بالنسبة لعمال الزراعة : من ناحية ، والسبب الأدنى لقبول الأحداث للعمل . من ناحية أخرى . فتتنظيم العمل لعمال الزراعة يعتبر ضرورة حيوية . لأن ما يعانيه العمال الزراعيون . في حياتهم . من شتى وجوه النقص . يجعل لإرهاقهم في العمل . على صحتهم . أثراً خطيراً . ينعكس ، نظراً لكثرتهم ، على مستقبل المجموع . ولعل لإرهاق العمل للأحداث في غير الصناعة . دون قيد . أكثر خطورة من ترك العمل لغيرهم دون تنظيم . لأن في إرهاق الصبية به ، قبل أن يتم نضجهم . خطراً جسيماً ، لا يقتصر على الجيل الحاضر . بل يهدد . كذلك . الأجيال المقبلة .

لذا إذا إنتقلنا إلى تنظيم العمل في الحلود التي كانت مرسومة . عندنا . نجد أن قواعده هدف للتقيد الشديد : يؤخذ عليها . دون تناول التفاصيل ، من ناحية . إنخفاض السن الدنيا للعمل في الصناعة . فالسن الدنيا . التي تميل

المعاملات عنه بالنسبة للمعاملات الأخرى ، وإن استثنى منه بعض المعاملات بصفة دائمة وكلها في مناسبات مؤقتة ، تقرير عطلة أسبوعية لعمال قدرها « يوم كامل » ، وأوجب ضماناً لتنفيذ هذا الالتزام ، « إغلاق المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع » ، وإن كان هذا الإغلاق ، نظراً لما كان يرد عليه من استثناءات تقيد ، لا ينصرف إلا إلى ما يوجد منها في المدن الكبرى ، وأرض منه ، شئ في هذا النطاق . بعض المعاملات بصفة دائمة ، أو بصفة مؤقتة (أنظر في تفصيلات ذلك كله الطبعة الأولى ، فقرات ٥٥ وما بعدها ، ومثلثنا « الوجيز في عقد العمل الفردى ، فقرات ٥٥ وما بعدها) .

وكان آخر القوانين المنظمة للعمل خاصاً بالمناجم والمهاجر وهو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ وقد صدر قبيل صدور قانون العمل . ولذلك . نقل جوهر التنظيم التي ورد فيه إلى هذا القانون الأخير .

الهيئات الدولية إلى تقريرها، ستة عشر عاماً^(٢٣). ولذلك كانت سن القبول ، في بعض الصناعات ، وهي تسع سنوات ، وفي جميعها ، وهي اثنا عشر عاماً ، متخلفة عن روح العصر الذي نعيش فيه . ويعاب عليها ، من ناحية أخرى ، طيلة أسبوع العمل ، فكان ثلاثاً وستين ساعة للعمال « في بعض الصناعات » . وأربعاً وخمسون ساعة للنساء والأحداث خاصة . ولعمال « المجال التجارية ودور العلاج » عامة ، حين أن المدة التي أوصت بها الدول المتمدنية في معاهدة فرساي ، والتي أخذت بها تلك الدول ، غداة إبرامها ، ثمان وأربعون ساعة^(٢٤).

١٣٧ - تنظيم العمل في قانون العمل ، تقسيم : وقد تدارك الشارع . في قانون العمل القديم . كثيراً من تلك العيوب . واستبدل بالقوانين الخمسة التي كانت ، كما قدمنا^(١) . تنظيم العمل . الباب الثالث منه . الذي خصص لتنظيم العمل . وأصبح ، من ثم ، تنظيم العمل عاماً على جميع أنواعه ، وإن كانت ترد عليه إستثناءات قليلة ، ليس لبعضها ما يبرره^(٢). وأخذ بيوم الثماني ساعات ، وأسبوع الستة أيام^(٣)، وإن كان يرد ، على هذا المبدأ ، إستثناءات قليلة ، مؤقتة أو دائمة^(٤). وألغى الفصل الخامس . الذي كان مخصصاً « لتشغيل العمال في المناجم والمهاجر » ، ليحل محله القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ . ولم يتضمن قانون العمل الجديد تغيرات هامة في قواعد تنظيم العمل . التي وردت في الباب السادس منه ، ذي الفصول الثلاثة . وخصص الأول لتحديد ساعات العمل ، وكرس الثاني لتشغيل الأحداث . وأفرد الثالث لتشغيل النساء . وخلا من تنظيم للعمل في المناجم والمهاجر . لتظل ، بعد صلوره ، أحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ نافذة ، كما يبق قائماً . كذلك . القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، الذي أنقصت ، بمقتضاه . ساعات

(٢٣) ديران وفيغير ، جز ٢ ، فقرة ٦٦ .

(٢٤) مادة ٤٢٧ من معاهدة فرساي .

فقرة ١٣٧ :

(١) وأرجع سابقاً ، فقرة ١٣٦ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ١٤٥ و ١٥٢ و ١٥٥ .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرتي ١٤١ و ١٤٢ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرتي ١٤٥ و ١٤٦ .

العمل في بعض الصناعات (١٥) .

ويضم تنظيم القانون للعمل نوعين من القواعد : عامة لجميع العمال ، وخاصة لبعض طوائف منهم . أو لأنواع أعمال معينة . لذلك ينقسم البحث في تنظيم العمل ، إلى مبحثين . نعرض في الأول . القواعد العامة فيه . ومبحث ، في الثاني . القواعد الخاصة بطوائف معينة ، أو أعمال معينة .

المبحث الأول

في القواعد العامة لتنظيم العمل

١٣٨ - القواعد العامة لتنظيم العمل . تعداد ، ١٣٩ - قواعد الصحة والوقاية . ١٤٠ - تنظيم العمل ، تعداد ، ١٤١ - تحديد يوم العمل ، ١٤٢ - تحديد أسبوع العمل ، العطلة الأسبوعية ، ١٤٣ - الإغلاق الأسبوعي ، ١٤٤ - استثناء : تخفيض أسبوع العمل في بعض المنشآت الصناعية ، ١٤٥ - استثناء : فئات من العملة تفرج عن قواعد تنظيم يوم العمل ، ١٤٦ - استثناءات مؤقتة على قواعد تنظيم العمل ، ١٤٧ - التفرقة بين الساعات الاستثنائية ، والساعات المعادلة ، والساعات التكميلية ، والساعات الإضافية ، ١٤٨ - مدى سلطة صاحب العمل في اللجوء إلى الساعات الاستثنائية ، ١٤٩ - العمل ساعات ، أو أيام ، أقل من حدودها القصوى ، ١٥٠ - هل يجوز لصاحب العمل أن يستنظم بعض الوقت ، عمالاً يعملون ، لدى غيره ، كل الوقت ، ١٥١ - الأوضاع المشككة للرقابة على تنفيذ تنظيم العمل . ١٥٢ - جزاء الإخلال بقواعد تنظيم العمل .

١٣٨ - القواعد العامة لتنظيم العمل ، تعداد : إذا كان تحديد فترة العمل ، يومياً ، وأسبوعياً . ومنزياً . كما قلنا (١). ضرورياً لسلامة العامل مادياً ومعنوياً ، فإن هذا التحديد ، كما أشرنا (١). ليس وحده كافياً لحماية العامل والمحافظة على صحته . لأن الظروف . المحيطة بالعمل الذي يؤديه . قد تعرضه إلى أخطار تهدد حياته ، أو سلامته . أو أخلاقه . ويتعين أن يكون . في قواعد تنظيم العمل ، ما ينهيه الأضرار المادية ، وبقية الأخطار المعنوية . على أن هذا التنظيم يهدف ، فوق ذلك ، إلى تحقيق أغراض اقتصادية : بجاعها زيادة

(٥) انظر لاحقاً فقرة ١٤٤ .

لفرة ١٣٨ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٥ .

الإنتاج بتشغيل الأيدي العاملة : تشغيلاً كاملاً ، وبانقاص الوقت الضائع لإصابة العامل في حادثة عمل ، أو بمرض مهني ، وتخفيض الأعباء المالية للهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية (٢) .

وقد وضع ، تحقيقاً لهذه الأغراض ، تنظيم دقيق للسلامة والصحة المهنية ، خصص لها . في قانون العمل ، الباب الخامس ، الذي لا يقتصر نطاق تطبيقه على العلاقات التي تخضع لقانون العمل ، بل يتوجه خطابه إلى « جميع المنشآت بالقطاع الخاص ، ووحدات القطاع العام ، والجهاز الإداري للدولة ، ووحدات الحكم المحلي . والهيئات العامة » (٣) .

ويشمل هذا التنظيم . من ناحية ، قواعد للمحافظة على صحة العمال ، ووقايتهم من أخطار العمل . ومن ناحية أخرى . أجهزة متعددة للصحة ، والسلامة المهنية . في المشروع (٤) ، وفي كل محافظة (٥) ، يشرف عليها ، ويوجهها : مجلس استشاري أعلى (٦) . فضلاً عن التزامات عديدة بعضها على العامل (٧) ، وأكثرها على رئيس المشروع الذي يستعمله (٧) .

١٣٩ - قواعد الصحة والوقاية : يجب ، على رئيس المشروع ، « توفير وسائل السلامة والصحة المهنية » في أمكنة العمل ، بما يكفل وقاية العمال من أخطار العمل بجميع أنواعها (١) ، وفقاً لما يحدده وزير العمل ، (٢) أنظر ، في ذلك كله ، بليز **BLAIS** : تنظيم العمل ، المرجع السابق ، فقرات ٩ وما بعدها .

(٣) مادة ١٠٩ عمل . وقد قسم الباب إلى سبعة فصول ، خصصت ، على التوالي ، للتمارين وطاق التطبيق ، اختيار مواقع العمل وإنشائها ، تأمين بيئة العمل ، الخدمات الصحية والاجتماعية ، التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية ، تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية في المنشآت ، والأجهزة الاستشارية في مجال السلامة والصحة المهنية . ولن نعرض لبحث تفصيلات هذا الباب إلا في حدود عقد العمل ، موضوع البحث .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٣٩ .

(٥) مادة ١٣٢ عمل .

(٦) مادة ١٣١ عمل .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٣٩ .

فقرة ١٣٩ :

(١) مادة ١/١٥ عمل . وقد قسمت ، فيها ، أخطار العمل ، إلى أخطار « ميكانيكية » -

في قراره منه ، « بعد أخذ رأى وزيرى الصحة والإسكان » (١٢) ، على ألا يحمل العامل أية أعباء مالية مقابل توفير هذه الحماية اللازمة له (١٣) .

وعلى رئيس المشروع ، قبل أن يبدأ العامل فى العمل لديه . أن يجرى « الفحص الطبى الابتدائى » عليه . « للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعاً لنوع العمل الذى يسند إليه » (١٤) ، من ناحية : وأن يحيطه علماً « بمخاطر عدم إلزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته » . مع توفير « أدوات الوقاية » اللازمة له ، وتدريبه على إستعمالها . من ناحية أخرى (١٥) . وعلى العامل إستعمال وسائل الوقاية ، والعناية بما فى حوزته منها . وتنفيذ « التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته » ، ووقايته من الإصابات . نتيجة حوادث العمل أو أمراض المهنة (١٦) .

ولما كانت للاحتياجات ، التى تقرر فى القانون . أو فى القرار الوزارى الذى صدر تنفيذاً له ، أهمية كبرى فى المحافظة على صحة العمال ، وتوفير سلامتهم . فقد أجاز للمنطقة الإقليمية للعمل . التى يقع فى دائرتها مكان العمل ، إذا امتنع رئيس المشروع عن تنفيذ تلك الاحتياجات ، خلال

« كالنتيجة عن آلات أو أدوات العمل ، وأخطار « طبيعية » ، كالحرارة ، أو البرودة ، أو الرطوبة ، وأخطار « كيميائية » ، كالفازات الضارة أو المواد الملتصقة ، وأخيراً ما نمت « بالأخطار السلبية » ، وهى « التى ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنقاذ والإسعاف ووسائل النظافة والصيانة » .

(٢) مادة ٢/١١٥ عمل .

(٣) مادة ١١٩ عمل .

(٤) مادة ١/١١٦ عمل . وأحيل . حل قرار الوزير المختص ، لتعديده « مستندات اللياقة والسلامة الصحية التى يجرى حل أساسها الفحص الطبى الإبتدائى » (مادة ٣/١١٦ عمل) ، وعهد بإجراء هذا الفحص إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى . مقابل رسم يدفعه صاحب العمل عن كل عامل . (مادة ٢/١١٦ عمل) .

(٥) مادة ١١٧ عمل .

(٦) مادة ١١٨ عمل ، التى ألزمت العامل ، كذلك « بالالتزام أى فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين به » ، واعتبرت إخلال العامل ، بهذه الإلتزامات ، خطأ يقم عليه المستولية التأديبية . وكل هذا يعتبر هدنيا لم تكن ثمة حاجة إلى النص عليه .

المدة التي تحددها له ، أو « في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم » ، أن تأمر بإغلاق المحل ، كلياً أو جزئياً ، أو وقف إدارة آلة أو أكثر ، « حتى تزول أسباب الخطر » (٧) ، على أن ينفذ قرار الإغلاق ، أو الوقف ، « بطريق التنفيذ المباشر » (٨) .

وتشكل في المشروع ، وفي كل منشأة تابعة له ، « لجنة للسلامة والصحة المهنية » (٩) ، وفقاً لما يحدده وزير العمل في قرار منه (١٠) ، تختص ببحث ظروف العمل ، وأسباب الإصابات ، نتيجة حوادث العمل أو أمراض المهنة ، « ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها » (١١) . ويلتزم رئيس المشروع بتنفيذ قرارات اللجنة (١١) (١٢) .

١٤٠ - تنظيم العمل ، تعداد : حددت ساعات العمل يومياً ، وأسبوعياً . وأورد ، على هذا التحديد ، إستثناءات مؤقتة في بعض المناسبات ، وإستثناءات دائمة تتعلق ببعض العمال ، أو ببعض المصانع ، ووضع جزاء على مخالفة ذلك التحديد . ونبحث ، كل هذه القواعد ، في الفقرات التالية .

١٤١ - تحديد يوم العمل : حدد يوم العمل بثمان ساعات : « لا يجوز

(٧) مادة ١/١٢٠ عمل .

(٨) مادة ٢/١٢٠ عمل .

(٩) مادة ١/١٢٨ عمل .

(١٠) مادة ٢/١٢٨ عمل .

(١١) مادة ١/١٢٨ عمل .

(١٢) « وألزم رئيس المشروع ، فضلاً عن ذلك « بإنشاء الأجهزة الوظيفية اللازمة للسلامة والصحة المهنية » (مادة ١/١٢٧ عمل) ، وعهد ، إلى وزير العمل ، ليحدد ، في قراره ، المشروعات التي تلتزم بإنشاء هذه الأجهزة ويبين مستلزمات (مادة ٢/١٢٧ عمل) . وألزم رئيس المشروع ، الذي يستخدم خمسة مشرعات على الأقل ، بإرسال إحصائيات دورية من إصابات العمل إلى مديرية القوى العاملة المختصة (مادة ١/١٣٠ عمل) ، كما يلتزم رئيس المشروع بإخطار هذه المديرية « بكل حادث جسيم » يقع فيه خلال ٢٤ ساعة من وقت وقوعه ، أيما كان عدد عمال المنشأة (مادة ٢/١٣٠ عمل) ، وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، في قراره ، نماذج تلك الإحصائيات (مادة ٣/١٣٠ عمل) .

تشغيل العامل، تشغيلاً فعلياً، أكثر من ثمان ساعات في اليوم» (١١). تتخللها «فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة» (١٢). وتنظم بحيث لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة «١٣» ولا تتجاوز الفترة، بين بداية ساعات العمل ونهايتها، أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد» (١٤).

وأجبر، مع ذلك، لوزير العمل، في قرار منه، أن يحدد بعض فترات العمال، أو بعض الصناعات أو الأعمال، ينقص فيها يوم العمل إلى سبع ساعات (١٥)، ويحدد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز فيها إبقاء العامل، في مكان العمل، لإثني عشرة ساعة في اليوم (١٦)، ويحدد الحالات أو الأعمال، التي يتحتم فيها لأسباب فنية، أو لظروف التشغيل، استمرار العمل فيها دون فترة راحة (١٧)، ويحدد، أخيراً، الأعمال الشاقة، أو المرهقة، التي «يمنع العامل فيها فترات راحة بحسب من ساعات العمل الفعلية» (١٨).

وإذا كان يوم العمل قد حدد بثمان ساعات عملاً فعلياً (١٩)، أو «تشغيلاً فعلياً»، وفقاً لعبارة النصوص (٢٠)، فإن المقصود، بهذا التعبير، الوقت الذي يمضي، فعلاً، في العمل، بحيث لا يدخل، في حسابها، الوقت الذي يستغرقه ارتداء ملابس العمل، قبل البدء فيه، أو التهيؤ للانصراف بعد الفراغ منه، ولا الفترات المقررة للراحة، أو لتناول الطعام (٢١). إنما يدخل، في فترة

الفقرة ١٤١ :

(١) مادة ١/١٣٣ عمل.

(٢) مادة ١/١٣٤ عمل.

(٣) مادة ١/١٣٥ عمل، التي أضافت «وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل»، ودخلت فترة الراحة ضمن الفترة القصوى لوجوده في مكان العمل مفهوم، في الحقيقة، دون نص.

(٤) مادة ٢/١٣٣ عمل.

(٥) مادة ٢/١٣٥ عمل.

(٦) مادة ٢/١٣٤ عمل.

(٧) *Travail effectif*.

(٨) مادة ١/١٣٣ عمل.

(٩) بليز، تنظيم العمل، فقرة ٢٦، كاميرالانك وج. ليون - كان، فقرة ١٩٢ - ٤

العمل الفعلي ، الوقت الذي يقتضيه إعداد الآلات للوران ، أو ترتيب الأدوات ، أو تستلزمه أعمال التنظيف (١٠) .

وتعبر التفرقة بين فترات الراحة ، التي لا تحسب في ساعات العمل ، وفترات الفراغ ، أو « ساعات الفراغ » (١١) ، كما تمت في فقه قانون العمل ، وهي الوقت الذي يوجد فيه العامل في مكان العمل ، على استعداد لأدائه ، ولكنه يكون ، في الواقع ، بغير عمل ، إما لعدم وجود زبانة لحملتها ، وإما لأن الحرفة تفرض فترات من السكون لا يمكن تقليرها على وجه الدقة بين وجبتين متتابعتين من العمل (١٢) ، والتي تحسب ، حتماً ، ضمن ساعات العمل (١٣) . وقد أجاز قانون العمل القديم زيادة يوم العمل فيها إلى تسع ساعات (١٤) ، حين كانت تعتبر هذه الساعات التسع ، في الأعمال التي حددها وزير العمل في قرار منه ، مساوية للثاني ساعات من العمل الفعلي . وتنت ، لهذا ، « بالساعات المعادلة » (١٥) ، لأنها تعتبر - قانوناً ، مساوية لثاني ساعات من العمل الفعلي ، مهما كان قدر العمل الذي أداه العامل في خلالها . وقد حذف نظام الساعات المعادلة في القانون الجديد ، الذي إقتصر ، في المادة ١٣٥ / ٢ منه ، كما قدمنا ، على زيادة ساعات الوجود في مكان العمل : لا ساعات العمل . في « الأعمال المقطعة بطبيعتها » . التي يمكن فيها ، تبعاً لهذا ، تحديد ساعات العمل الفعلي ، حين أن العامل يظل - طيلة الساعات المعادلة - على استعداد لأداء عمله .

وترك لصاحب العمل ، في تلك الحدود - حرية واسعة في تنظيم العمل في مشروعه ، وتي تحديد جدول ساعات العمل فيه . فكما يستطيع أن يحدد :

« ديران وثقو » - جزء ٢٠٥ . فقرة ٢١٧ ؛ روست وديان . فقرة ٣١٤ مكرر ؛ ديشيرو وسافاتييه - ص ٣٤٣ .

(١٠) بليز - المرجع السابق .

(١١) *Les heures creuses* .

(١٢) ديران وثقو ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق .

(١٣) بليز ، المرجع السابق ؛ ديران وثقو ، المرجع السابق ؛ كامير لانك وج . ليون -

كان ، المرجع السابق ؛ جروثل ، فقرة ٥٦٦ .

(١٤) مادة ١ / ١١٥ و ٣ منه .

(١٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٦ ؛ وكذلك بليز . فقرة ٢٧ ج . ليون - كان ، الأجور .

فقرة ٤٤ .

جميع عماله . ساعة محددة لبده العمل . وأخرى للفراغ منه . يجوز له أن يلجأ إلى العمل بالتناوب (١٦) ، الذي يسمح له بالعمل طيلة أيام الأسبوع . حين لا ينطبق الإغلاق الأسبوعي على مشروعه (١٧) . بأن يوزع الراحة الأسبوعية للعمال على جميع أيامه (١٨) . أو يعتمد إلى العمل بالتبادل (١٩) ، الذي يسمح له بالعمل مدة تزيد على ثمان ساعات ، ودون توقف ، حين لا يعمل كل عامل فترة تزيد عليها . ولا يحرم . خلالها . من راحته ، بأن يحدد ، لبعض العمال ، ساعة لبده العمل ، تختلف عنها للبعض الآخر ، أو يحدد ، لبعضهم . فترة للراحة ، غير التي حددها لبعضهم الآخر (٢٠) . يعاب . مع ذلك ، على هذه الطرائق ، خطورتها على العامل . إذ تصعب معها الرقابة على إحترام قواعد القانون في تنظيم العمل ، وأسفر الأخذ بها . قديماً . في فرنسا ، عن حالات غش عديدة (٢١) . لذلك . حرّمها القانون الفرنسي ، ولا يجزها إلا استثناء . بمرسوم أو بقرار وزاري يصدر تطبيقاً له ، في الحالات التي تقتضي الضرورات الفنية الأخذ بها (٢٢) . ويعتبر تعميم الإغلاق الأسبوعي ، في قانون العمل الجديد . بعد أن كان مقصوراً على المحال التجارية : خطوة هامة في هذا السبيل الذي سلكه الشارع الفرنسي (٢٣) .

١٤٢ - تحديد أسبوع العمل ، العطلة الأسبوعية : حدد أسبوع العمل بستة أيام ، تحتوي . في القاعدة العامة ، ثمان وأربعين ساعة ، وفي الاستثناء ، لاثنتين وأربعين ساعة (١) . ويتعين . من ثم ، على صاحب العمل إعطاء العامل

(١٦) *Travail par roulement* .

(١٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٢ .

(١٨) بران وجالان ، فقرة ٢-١٥٦ ، بليز ، فقرة ٢٢ .

(١٩) *Travail par relais* .

(٢٠) بران وجالان ، المرجع السابق ، بليز ، المرجع السابق .

(٢١) ديران وفيتور ، جزء ٢-٢١٨ فقرة ٢ .

(٢٢) بليز ، المرجع السابق .

(٢٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٣ .

فقرة ١٤٢ :

(١) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٣ .

« راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة » (٢) ، مهما كانت طريقة تحديد أجره (٣) . ولو كان مأجوراً بالطريقة (٤) ، أو بالوهية (٥) ، أو بالعمالة (٦) ، أو كان له . فوق أجره الثالث . حصة في الربح (٧) ، وأيا كان حجم ساعات عمله . ولو كان يعمل ، في اليوم . ساعات أقل من حدها الأقصى (٨) . أو كان يحصل . فعلاً . خلال الأسبوع . على فترات من الراحة تزيد ، في مجموعها ، على أربع وعشرين ساعة (٩) ، أو كان عملة هيناً (١٠) . والراحة الأسبوعية (١١) . في حدها الأدنى . يوم كامل ، أو ، وفقاً لعبارة القانون ، « أربع وعشرون ساعة متصلة » (١٢) ، حتى تتحقق الغاية منها باعتبارها ضرورة جسمية واجتماعية (١٣) . فلا يجوز ، لصاحب العمل ، تجزئتها بإعطاء العامل . مثلاً . نصف يوم مرتين في الأسبوع . أو نصف يوم كل أسبوع ويوم كامل كل شهر (١٤) .

ومع ذلك ، أجاز ، في « الأماكن البعيدة عن العمران » ، وفي « الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل » ، تجميع

(٢) مواد ١٣٧ و ١٣٣ و ١٣٦ .

(٣) ديران و هيتو - جزء ٢ - فقرة ٢٣١ - بليز - فقرة ٧٠

(٤) نقض فرنسي ٣١ يناير سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢١ - ١ - ٦٤ .

(٥) جنح سانت - إتيان **Saint-Etienne** ٢٢ يونيو سنة ١٩٠٧ (مشار إليه في ديران و هيتو - جزء ٣ - ص ٤٢٤ - هامش ٣) .

(٦) نقض فرنسي (جنائي) ٣ يونيو سنة ١٩١١ . سيرى ١٩١٢ - ١ - ٦٠٠ .

(٧) نقض فرنسي ١٦ مارس سنة ١٩١٢ . سيرى ١٩١٤ - ١ - ٢٨٥ .

(٨) نقض فرنسي ٦ مارس سنة ١٩٠٨ . دالوز ١٩٠٨ ، مختصر ، ص ٩١ . ولعامل حق في الراحة الأسبوعية ، ولو كان قد حصل . خلال الأسبوع ، على عدة تصريعات بالتعويض عن العمل (نقض فرنسي ٣١ يناير سنة ١٩٢٠ المشار إليه) .

(٩) نقض فرنسي (جنائي) ٢ فبراير سنة ١٩٠٧ . دالوز ١٩٠٧ - ١ - ٣٠٦ .

(١٠) نقض فرنسي (جنائي) ٦ يوليو سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧ - ١ - ٤٨٠ (الدعوى الأولى)

(١١) **Repos hebdomadaire** .

(١٢) مادة ١٣٧ هبل .

(١٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٥ ، وأنظر ، كذلك ، ديفيرو وسافاتييه . ص ٣٤٧ ، أوليه . ص ٢٣٤ .

(١٤) قرب مجلس الدولة الفرنسي ٢٥ فبراير سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١٢ - ٣ - ١٣ .

الراحات الأسبوعية عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع (١٥)، ليستبدل بالراحة الأسبوعية : راحة طويلة ، تبلغ ، في حدها الأقصى ، ثمانية أيام ، وتبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها (١٦). ويكون «تجميع» أراحات الأسبوعية، على هذا الوجه ، باتفاق صاحب العمل مع عماله كتابة ، وموافقة الجهة الإدارية المختصة . وليس هذا الحكم ، الذي استحدث في قانون العمل الجديد ، وفي قانون العاملين في المناجم والمهاجر (١٧) ، بمنحى من النقد . فالراحة الأسبوعية ، كما قلنا ، ضرورة فسيولوجية وإجتماعية . وإذا كانت ظروف العمل ، في المناطق البعيدة عن العمران ، تقتضى «تجميعها» لمدة أسابيع ، فما كان ينبغى أن يبلغ هذا «التجميع» ثمانية منها . أما «الأعمال التى تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل» فلأنها لا تقتضى ، على الإطلاق ، «تجميع» أيام الراحة الأسبوعية ، وإن كانت تجزئ إعفائها من نظام الإغلاق الأسبوعى ، الذى تخضع ، كما سنرى (١٨)، له المشروعات الأخرى، لتتخذ الراحة الأسبوعية بالتناوب بين العملة ، وتوزع على جميع أيام الأسبوع ، ليظل العمل فى المشروع مستمرا خلاله (١٩) . فالعمل فى المستشفيات ، أو الفنادق ، أو فى وسائل النقل ، مثلا ، يجب ، بداهة ، أن يكون مستمرا ، ولذلك أعفيت ، كما سنرى (١٩) ، من نظام الإغلاق الإيسوعى ، لينال كل عامل فيها ، بالتناوب ، راحته الأسبوعية . وقد توقع الشارع هذه الحالة ، كما سنرى ، ونص على الحكم ذاته للمشروعات التى أعفيت من نظام الإغلاق الإيسوعى (١٩). وتتحقق ، على هذا الوجه ، مصلحة المشروع فى استمرار نشاطه ، ومصلحة عماله فى الحصول على راحتهم الأسبوعية .

ويجب . فى النهاية ، أن تكون العطلة كاملة (٢٠) . فلا يجوز لصاحب العمل

(١٥) مادة ١/١٣٨ عمل .

(١٦) مادة ٢/١٣٨ عمل .

(١٧) أنظر لاحقا ، فقرة ١٦٠ .

(١٨) جبروت ، فقرة ٥٨٦ ، بليز ، فقرة ٧٩ .

(١٩) مادة ١/١٣٧ عمل ، وأنظر لاحقا ، فقرة ٤٣ .

(٢٠) بليز ، فقرة ٧٨ - ج .

أن يكلف العامل ، خلالها ، بأداء عمل ما ، ولو كان ثانوياً (٢١) ، أو ، على نقض ما يراه البعض (٢٢) ، عملاً آخر غير عمله الأصلي ، ومنقطع الصلة بالنشاط الذي يمارسه في مشروعه .

على أن الالتزام بإعطاء الراحة الأسبوعية للعملة ، لا يفرض ، بذاته ، على صاحب العمل ، في يومها ، إغلاق مشروعه (٢٣) ، ولا يمنعه من العمل فيه بمفرده ، أو مع أفراد أسرته (٢٤) ، أو شركائه (٢٥) ، أو قبول معاونة صديق أو جار (٢٦) . ولكن هل يجوز لصاحب العمل ، الذي لا يخضع ، عندنا ، للإغلاق الأسبوعي ، أن يستخدم ، في يوم العطلة لعماله ، عمالاً آخرين ، يعملون ، بقية أيام الأسبوع ، لدى غيره ؟ يذهب الجمهور ، في الفقه الفرنسي ، إلى جوازه (٢٧) . فنلتزم صاحب العمل بإعطاء عماله يوماً ، في الأسبوع ، للراحة ، لا يمتعه ، خلالها ، من استخدام عمال يديهم ، يعملون لدى غيره في الأيام الأخرى ، ولا يمنع عماله من العمل ، في أثنائها ، لدى صاحب عمل غيره ، أو لحساب أنفسهم (٢٨) . يقوم هذا الرأي على تفسير حرفي لنصوص القانون ، يظهر فيه أثر مدرسة الشرح على المتون واضحة . فكل ما حرمه النص ، على صاحب العمل ، « شغل » العامل أكثر من ستة أيام في الأسبوع ، أو ، وفقاً لعبارة ، عندنا ، يجب أن يحصل العامل على راحة أسبوعية لا تقل

(٢١) نقض فرنسي (جنائي) ٦ يوليو سنة ١٩٠٧ المشار إليه .

(٢٢) دران وقشتر ، جزء ٢ ، ص ٤٤٧ ، هامش ١ .

(٢٣) أوليه ، ص ٢٣٥ ؛ دران وقشتر ، جزء ٢ ، فقرة ٢٤٥-٢٢ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ١٣٤٩ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-٢/١٦٧ .

(٢٤) دران وقشتر ، المرجع السابق ؛ ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق .

(٢٥) نقض فرنسي (جنائي) ٢ فبراير سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧-٢٠٠-٢٤ ؛ يناير سنة ١٩١٤ ، دالوز ١٩١٧-١-١٦١ .

(٢٦) نقض فرنسي (جنائي) ٢٩ مارس سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧-١-٢٤٧ .

(٢٧) دو BOUX ، تعليق على نقض فرنسي (جنائي) ٢ فبراير سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧-١-٢٠١ ؛ وتعليقه على نقض فرنسي (جنائي) ١٩ يناير سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧-١-١٠٣ ؛ كاپيتان CAPITANT وكيش CUCHER ، دووس ، ص ٥٤١-٢ / ب ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-١٦٨ ؛ كاميرلانك وج . ليون-كان ، فقرة ١٩٨ ؛ بليز ، فقرة ٧٠ .

عن أربع وعشرين ساعة متصلة» (٢٨) ، وصاحب العمل ، الذى يستخدم عاملاً يوماً واحداً فى الأسبوع ، لا يقع تحت طائلة ذلك التحريم فى القانون الفرنسى ، ولا يخجل بالإلتزام الذى فرضه عليه القانون المصرى . ولكنه يتناقى مع الغاية التى أراد الشارع ، بتقرير الراحة الأسبوعية ، بلوغها ، والى التى يتعين تفسير النص على هذاها : يقصد ، بهذا الإلتزام ، ليس مجرد حرمان صاحب العمل من خدمات العامل فى يوم الراحة ، بل يقصد أن يخلد فيه العامل ، فعلاً ، إلى الراحة ، ليستعيد قواه المادية والمنعوية حفظاً للقوى البشرية فى الجماعة . ويؤدى التفسير ، الذى ساد فى الفقه الفرنسى ، إلى إهدار هذه الغاية كلية ، إذ يستوى أن يعمل العامل طيلة أيام الأسبوع لدى صاحب عمل واحد ، أو يعمل عنده ستة أيام ، ولدى صاحب عمل آخر فى اليوم الباقى . مع ذلك ، فرقت محكمة النقض الفرنسية ، فى دائرتها الحنائية ، بين صاحب العمل الذى يستخدم ، على وجه الاعتياد ، ذات العمال فى يوم العطلة الأسبوعية ، حين يجب ، وفقاً لرأيها ، إعتبارهم جزءاً من العملة فى مشروعه ، ويقوم ، من ثم ، حقهم ، لإزاءه ، فى عطلة الأحد الأسبوعية ، وبين العمال الذين يستخدمهم عرضاً ، ولا يمكن ، تبعاً لهذا ، إعتبارهم عملة فى مشروعه ، ولا تترتب عليه فى إستخدامهم (١٠٩) . على أن هذه التفرقة لا تقوى على التحليل ، لأن العامل ، الذى يُستخدم ، ولو عرضاً ، فى يوم عطلته ، قد عمل ، فى الحقيقة ، سبعة أيام فى الأسبوع ، ولم ينل خلاله راحة أسبوعية على خلاف ما يوجب القانون . وهذا القضاء ، على كل حال ، صلب ، كما أشرنا ، عن الدائرة الحنائية ، حيث يسود التفسير الضيق للنصوص ، حماية للحرية الفردية . ولكننا نرى بطلان عقد العمل الذى يرد على خدمات عامل فى يوم عطلته الأسبوعية ، بحيث لا يكون ، لهذا الأخير ، الرجوع ، على صاحب العمل ، لاقتضاء أجر عنه إلا طبقاً لقواعد الإثراء بلا سبب .

(٢٨) مادة ١/١٣٧ صل .

(٢٩) نقض فرنسى (جناك) ١٩ يناير سنة ١٩٠٧ ، سبرى ١٩٠٧-١-٢١٠٣ فبراير سنة ١٩٠٧ ، المشار إليه ١٤ نوفمبر سنة ١٩٠٨ ، سبرى ١٩٠٩-١-١٧٦ ٨٠٤ يناير سنة ١٩١٥ ، فالوز ١٩١٩-١-٧٢ .

الأجر خلال الراحة الأسبوعية : ليس للعامل ، وفقاً للمبادئ العامة ، حق في الأجر خلال الراحة الأسبوعية ، لأن الأجر ، كما سنرى (٣٠) ، مقابل العمل ، بحيث لا يستحق العامل أجراً إلا إذا أدى ، في مقابله ، عملاً . ومع ذلك ، إذا كان أجر العامل مقدراً بالشهر ، فإن القاعدة لتظهر واضحة . ومع ذلك ، تقرر ، في قانون العمل القديم ، أن تكون الراحة الأسبوعية ، للعمال في المناجم والهاجر ، « بنصف أجر » (٣١) ، ثم أصبحت ، بمقتضى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، « بأجر كامل » (٣٢) . وأخذ ، في قانون العمل الجديد ، هذه القاعدة الأخيرة لجميع العمال الذين يخضعون لأحكامه : « تكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر » (٣٣) . ولا تتور الصعوبة ، في تحديد أجر العامل ، حاليه ، إلا إذا كان أجره يحدد ، كلياً أو جزئياً ، على أساس حاصل عمله ، حين يتعين تطبيق المادة ٧ من قانون العمل (٣٤) ، ويدخل في تحديده ، على كل حال ، جميع المبالغ التى يتقاضاها العامل ، مقابل عمله ، أيا كان إسمها ، أو طريقة تحديدها ، على النحو الذى قدمناه (٣٥) .

١٤٣ - الإخلاقي الأسبوعي : كان الشارع ، في المادة ١/٨ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ ، الخاص بتنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج ، وبعده ، في المادة ١/١١٨ من قانون العمل القديم ، يوجب « غلق المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع » ، وإن كان هذا الحكم يقتصر ، وفقاً لنص القانون ، على المحال الموجودة في عواصم المحافظات (١) . ثم صدر القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، الذى استبدل ، بنص المادة ١١٨ ، المشار إليها ، نصاً

(٣٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٧ .

(٣١) مادة ١٤٧ منه .

(٣٢) مادة ١٧ منه .

(٣٣) مادة ٢/١٣٧ منه .

(٣٤) راجع سابقاً ، فقرة ٨٥ .

(٣٥) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

جديداً يوجب «إغلاق المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع» (٢) . وكانت المحكمة ، في هذا الإغلاق ، تسهيل الرقابة على تنفيذ القانون الذى يفرض الراحة الأسبوعية (٣) ، وكذلك منع المنافسة ، وتحقيق المساواة بين جميع التجار ، من يستخدم منهم عمالاً، ومن يقتصر على العمل ، بنفسه ، في متجره (٤) . على أن الشارع ، في قانون العمل الحديد ، فرض الإغلاق الأسبوعى على جميع المشروعات ، ولم يقصره ، كما كان قبله ، على المحال التجارية ، وأجاز لوزير العمل ، في قرار له ، أن يستثنى « بعض الجهات والمناطق والمحال » منه ، كما أجاز له أن يحدد يوماً معيناً للإغلاق الأسبوعى .

ولكن لم يحدد ، للآن ، يوم معين للعطلة الأسبوعية ، ولا لإغلاق المحال ، لأن وزير العمل لم يستعمل التفويض ، الذى تقرر له ، في القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، أشار إليه ، لتحديد يوم معين « للإغلاق الأسبوعى » . فيستطيع صاحب العمل ، الذى يستثنى مشروعه من نظام الإغلاق ، أن يعين للراحة الأسبوعية ، لبعض عماله ، يوماً مختلفاً عنه للبعض الآخر ، ليظل العمل

(٢) كانت المادة ١١٨ من قانون العمل القديم توجب ، في فقرتها الأولى ، إغلاق « المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع » فيما عدا المحال الموجودة بغير مواسم المظاهرات ، فكان نظام الإغلاق يقتصر على هذا النوع ، على المحال الموجودة في مواسم المظاهرات ، وأجيز ، في فقرتها الثانية ، لوزير العمل « إضافة جهات أخرى إلى الجهات التى يسرى فيها حكم الإغلاق الأسبوعى » ، أو أن يستثنى ، من هذا الحكم ، « بعض الجهات ، أو المناطق ، أو المحال » . ثم صدر القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، الذى استبدل ، بنص المادة ١١٨ ، المشار إليها ، نصاً جديداً يوجب « إغلاق المحال التجارية يوماً كاملاً في الأسبوع » ، وأجاز ، لوزير العمل ، أن يستثنى ، من نظام الإغلاق ، في قرار منه ، « بعض الجهات أو المناطق أو المحال » ، وأن « يحدد يوماً معيناً للإغلاق الأسبوعى » ، وكذلك « مواهيد الإغلاق القليل في تلك المحال » . وأصدر وزير العمل ، تنفيذاً لهذا التفويض ، قراره رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، الذى أثنى القرار السابق عليه (قرار رقم ١٥٣ لسنة ١٩٥٩) ، وأورد حل الإغلاق الأسبوعى استثناءات محدودة ، وحدد مواهيد إغلاق المحال التجارية ليلاً ، ولكنه لم يحدد يوماً معيناً للعطلة الأسبوعية .

(٣) ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٤٩ ؛ أوليه ، ص ٢٣٥ .

(٤) بليز ، فقرة ٧٢ ، أوليه ، المرجع السابق . ولعل هذا كان غرض الشارع من تقرير الإغلاق الأسبوعى بمقتضى المادة ١/٨ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ ، أشار إليه ، فقد جاء في المذكرة الإيضاحية له ، تعليقاً على المادة ٨ منه ، أن وجوب الإغلاق الذى تقررده يشمل المحال التى بها عمال كما يشمل المحال التى لا يشغل بها سوى أصحابها .

مستمرآ ، طيلة أيام الأسبوع ، في مشروعه ، ويستطيع ، إذا كان مشروعه يخضع لنظام الإغلاق ، أن يختار أى يوم لإغلاقه .

وكان يتعين ، فى رأينا ، أن يحدد ، فى القانون ، للعطلة الأسبوعية يوم ، معين ، مع إستثناء ما تقضى الضرورة باستثناءه من عمال أو محال ، حتى يتسنى للعملة الإفادة من الراحة الأسبوعية على وجه يحقق الحكمة ، من تقريرها ، كاملة . فيجتمع شمل الأسرة ، التى تفرقت طيلة أيام الأسبوع ، على إدارات ، الدولة ، والمشروعات الخاصة ، والحامعات والمدارس ، وتنعم بنحو عائل يوم العطلة . ويمكن للرفاق ، فى المهنة الواحدة ، أو المهن المتماثلة ، أن يتدبروا شئونهم ، يوم راحتهم ، بعد أن حال العمل بين إجماعهم فى غيره (٥) .

ويجب أن تكون الجمعة هى اليوم المختار للراحة الأسبوعية ، مراعاة لآداب الدين ، وإحتراماً لتقاليد البلاد ، وأخذاً بما تجرى عليه الدولة ، فى الوزارات والمصالح العامة ، ودور التعليم ، من جامعات ، ومعاهد ، ومدارس مختلفة ، حتى تقلع المتاجر ، فى المدن الكبرى ، عما زالت تجرى عليه ، بعد سقوط هيمنة الأجانب ، غير مكثرة بشعور غالبية مستخدميهما ، وجمهور عمالها ، ويزول ، بهذا ، مظهر أقل ما يوصف به الشلوش . ونحن ، فى هذا ، مسترشدون بما تقرر ، فى فرنسا ، حيث حددت العطلة الأسبوعية فى يوم الأحد ، لزماً على صاحب العمل ، إلا ما إستثنى بنص خاص ، بمقتضى قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٠٦ ، ثم قانون ١٠ مارس سنة ١٩٤٨ ، الخاص بوقت العمل فى الزراعة (٦) . ولعل هذه الافكار كانت تراود وزير العمل ، حين تقدم بمشروع القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، متضمناً تعديلاً للمادة ١١٨ من قانون العمل القديم ، يقضى بما كنا ننادى ، دائماً ، به (٧) ، حتى يكون يوم الجمعة

(٥) لوردانو Le RENDU ، الراحة الأسبوعية فى تجارة التجزئة ، رسالة ، كان Caen سنة ١٩١١ ، ص ٥٩ - ٦٢ .

(٦) أنظر ديران وقيشو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٤٦ ؛ وكذلك كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٩٩ ؛ أوليه ، ص ٢٣٤ ؛ جروتل ، فقرة ٥٨٥ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٦٩ . وكل أولئك يؤسسون عطلة الأحد هل أسباب أهمها دينية .

(٧) أنظر الطبعة الأولى من هذا المؤلف ، (سنة ١٩٥٦) ، فقرة ٥٨ .

يوماً موحداً للعطلة الأسبوعية في جمع الأعمال العامة والخاصة (٨) ، ولكن القانون، يظهر غير متضمن له .

١٤٤ - استثناء : تخفيض أسبوع العمل في بعض المنشآت الصناعية :
أورد الشارع إستثناء هاماً على تحديد أسبوع العمل ، كما قلناه (١) ، يتعلق بما
نعت * بالمؤسسات الصناعية * ، التي أحال ، لتحديد لها ، على قرار لوزير
الصناعة ، وانقص فيها ساعات العمل إلى اثنتين وأربعين ساعة ، بحيث لا يجوز
« تشغيل العمال ، تشغيلاً فعلياً : أكثر من اثنتين وأربعين ساعة في الأسبوع » (٢) .
وحكمة الإستثناء تخفيف البطالة ، كما يظهر في نصوص القانون (٣) ، التي

(٨) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، التي كان مشروعه يتضمن ، ذباً
يدور ، نصاً يوجب أن تكون العطلة الأسبوعية يوم الجمعة ، إذ جاء ، في هذه المذكرة ، ولما
كان يوم العطلة الأسبوعية في كل بلاد العالم يأخذ طابعاً عاماً ، ومعنى خاصاً يحتره الجميع ، ولما
كانت الجمهورية العربية المتحدة ، وهي تقوم بدور القيادة في العالم العربي بل العالم الإسلامي ،
وهي في دورها الطليعي قد حددت ووسدت نهجها وعلمها وأبرزت لونها في الإطوار العربي
والعالمي ، فإني أتمس من المجلس الموافقة على أن يستبدل بنص المادة ١١٨ من القانون رقم ٩١
لسنة ١٩٥٩ النص الذي ذكرته في المادة الثانية من مشروع تعديل القانون المرافق ، وذلك حتى
يكون يوم الجمعة يوماً موحداً للعطلة الأسبوعية في جميع الأحوال العامة والخاصة .
ومع ذلك لما عدل النص ، وفوض وزير العمل في تحديد يوم معين للعطلة الأسبوعية ، فإنه
لم يصده ، وصدر قراره رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، تنفيذاً للقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، المشار
إليه ، خالياً من هذا التحديد (راجع سابقاً ، هامش ٢) .

فقرة ١٤٤ :

- (١) راجع سابقاً ، فقرة ١٤١ و ١٤٢ .
- (٢) مادة أولى من القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ هـ في شأن تنظيم تشغيل العمال في
المؤسسات الصناعية .
- (٣) مادة ٣ من القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه ، التي تقضي بأن
يحدد وزير الصناعة المركزي عدد العمال الذين قد تلزم المؤسسات الصناعية بزيادةهم نتيجة تطبيق
أحكام هذا القانون . وصدر ، تنفيذاً لهذا التفويض ، القرار الوزاري رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٦١ هـ
الذي أرفقت به قائمة لأخصم ١٠٧ مشروعاً صناعياً وعدد العمال الذين يتعين استخدامهم في كل منها .
ثم صدر بعده القرار الوزاري رقم ٣٩٣ لسنة ١٩٦١ ، الذي أرفقت به قائمة تتضمن ٢٣٣ مشروعاً
آخر ، بعضها ككتلة الأهرام ، ودار الحلال ، ودار روزاليوسف ، وشركة الإعلانات الشرقية ،
لا يمكن في الحقيقة ، اعتباره مشروعاً ، أو مؤسسة ، صناعية .

تفوض وزير الصناعة في تحديد « عدد العمال الذين قد تلزم المؤسسات الصناعية ، المشار إليها ، باستخدامهم نتيجة لإنقاص ساعات العمل » : وقد صدرت قرارات متعاقبة لوزير الصناعة (٤) ، كان آخرها قراره رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، الذي خرج ، كسابقه (٥) ، على حدود التفويض الذي خوله له القانون ، ويقع ، من ثم ، في حدود خروجه عنه ، باطلا ، لا يلزم أصحاب الأعمال ، ولا يجوز للقاضي أن يطبقه .

فالقانون ، وفقاً لصريح عبارة المادة الأولى منه ، لم يفوض وزير الصناعة إلا في « تحديد المؤسسات الصناعية التي تنطبق عليها أحكامه » ، وتعين عدد العمال الذين تلزم هذه المؤسسات باستخدامهم نتيجة لإنقاص ساعات العمل الأسبوعي فيها . ولكن القرار الوزاري ، المشار إليه ، قضى بالألا يترتب على تطبيق القانون ، بانقاص ساعات العمل ، « تخفيض أجر العامل أو الأجر الإضافي الذي كان يحصل عليه بصفة مستمرة » (٦) ، خروجاً سافراً منه على حدود التفويض . وإذا كان تخفيض ساعات العمل اليومي لا يترتب عليه ، وفقاً للراجح ، تخفيض أجر العامل ، إذا كان محدداً باليوم ، أو بالأسبوع ، أو بالشهر (٧) ، فإنه يترتب عليه ، حتماً ، تخفيض أجره إذا كان محدداً بالساعة ، ويؤدي ، بدهاء ، إلى إنقاصه ، إذا كان محدداً بالقطعة ، أو ، على العموم ، بحسب حاصل العمل ، أي كانت كيفية حسابه .

(٤) أنظر قراره رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٦١ ، وقراره رقم ٣٩٣ لسنة ١٩٦١ ، المشار إليهما ، وكذلك قراره رقم ٤٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وقراره رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٦ ، المعدل بقراره رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٧٢ ، وقراره رقم ٢٤٧ سنة ١٩٧٢ .

(٥) قرار وزير الصناعة ، رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٦١ .

(٦) مادة ٢ من القرار الوزاري رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، التي أضافت أن « يعتبر الأجر الإضافي مستمراً في تطبيق أحكام هذا القرار إذا كان العامل قد حصل عليه في ٩٠ ٪ من الأقل من أيام العمل خلال السنة أشهر السابقة على تاريخ العمل بهذا القرار » (وهو ٢٢ مارس سنة ١٩٧٢) . والغريب في هذا القرار ، أنه احتفظ العامل بما سواه « الأجر الإضافي » ، الذي يقصد به ، على ما يظهر ، الأجر الذي يستحقه العامل مقابل ساعات عمل تزيد على المتفق عليه . ولما كان الأجر المتفق عليه يقابل ، في العادة ، العمل في ساعات العمل القصوى ، فإن السماح لساعات إضافية يكون غير مشروع (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٧) ، وكذلك الأجر الذي يستحق في مقابله ، ولا نرى كيف يعترف به العامل ، رغم عدم مشروعته ، من ناحية ، ودون عمل يقابله ، من ناحية أخرى .

١٤٥ - إستثناء : فئات من العملة تخرج عن قواعد تنظيم يوم العمل :
أخرجت ، في قانون العمل القديم ، بعض فئات من العمال ، عن نطاق تنظيم
يوم العمل ، وأسبوع العمل ، - فلا يتقيد صاحب العمل ، بإزامهم ، بالحد
الأقصى لساعات العمل ، ولفترة الوجود في مكان العمل - ، ولا يحكم الراحة
الأسبوعية (١) . وكان إخراج هذه الفئات ، عدا « الوكلاء المفوضين » هدفاً
للتقيد ، لأن حرمانهم من الراحة الأسبوعية ، التي تعطى لجميع العمال ، لا مبرر
له ، ويتنافى مع فكرة العدل . لذلك ، جاء القانون الجديد ، ولم يستثن أية
فئة منهم من الراحة الأسبوعية ، وصارت ، بهذا ، حقاً لهم ، أسوة بغيرهم ،
وقصر حدود الإستثناء على تنظيم يوم العمل ، وأجاز لصاحب العمل
عدم التقيد بإزامهم بالحد الأقصى لساعات العمل اليومي (٢) . ولفترة العمل
المتواصل (٣) ، ولمدة البقاء في مكان العمل (٤) ، وإن وضع ، على إرادته ، إزاء
غير الوكلاء المفوضين عنه ، قيوداً عهد بتحديد لها إلى قرار لوزير العمل (٥) .
وهذه الفئات هي :

- « الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل » (٦) . يجمع الوكيل المفوض
بين صفة الوكيل ، بماله من سلطة إبرام التصرفات القانونية لحساب صاحب
العمل ، ونعت العامل ، بما يقوم به ، إزاء العمال ، من أعمال مادية يقتضيها
إستعمال سلطات صاحب العمل في الإدارة ، وبما تربطه ، بهذا الأخير ، من
تبعية قانونية . وقد غلبت ، في تنظيم العمل ، صفة الأولى ، لأنه يمثل صاحب
العمل ، أمام العمال ، ويكون محل ثقته ، فأخرج عن نطاق هذا التنظيم ،
رعاية لمصلحة صاحب العمل ، حتى لا يكون جائفاً في سبيل القيام بأعباء مهمته .

لقرة ١٤٥ :

(١) مادة ١/١٢٣ عمل قديم . ولم يكن يطبق عليهم سوى حكم لقرة ، أو فترات ، الراحة
في أثناء العمل ، بحيث لا يعملون أكثر من خمس ساعات متواصلة .

(٢) مادة ١٤٢ و ١٣٣ .

(٣) مادتا ١٤٢ و ١٤٣ .

(٤) مادتا ١٤٢ و ١٣٥ .

(٥) مادة ٧/١٢٣ عمل قديم ، وأنظر لاحقاً ، هامش ٢٣ .

(٦) مادة ١/١٤٢ (١) عمل .

ويؤخذ ، في القانون الفرنسي ، بذات الفكرة ، ولا يميز لكبار المستغلين (٧) ، الذين يشتركون ، حقيقة ، في سلطة الإدارة ، أن يتمسكوا بالتطبيق الدقيق للحد الأقصى لساعات العمل في اليوم (٨) ، لأن « طبيعة الوظيفة تتضمن ، في ذاتها ، إستثناء دائماً من القواعد ، التي تحدد ، على العموم ، ساعات العمل في المشروع » (٩) . كما أن ضخامة الأجر ، الذي يحظون به ، يراعى ، ضمناً ، في تقديره ، الوقت اللازم لإنجاز مهماتهم (١٠) ، ويعتبر ، من ثم ، مقابلاً لالتزامهم ببذله (١١) . ويرر الإستثناء ، أخيراً ، عدم خضوعهم لجدول ساعات العمل ، الذي يخضع له مرعوسوهم ، وتتمتعهم ، نظراً لسلامة المهام الملقاة على عاتقهم ، بحرية في تنظيم عملهم ، وتحديد ساعات حضورهم (١٢) .

— العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكيفية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد إنجاز العمل » (١٣) . يميز هذه الأعمال ، بنوعها ، وقوعها في غير أوقات العمل العادية في المشروع (١٤) . فالأعمال « التجهيزية » ، أو التحضيرية (١٥) ، كإيقاد الأفران ، أو « الغلايات » في المصانع ، يجب إنجازها قبل وصول

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٨) بلير ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥-٢٠ ؛ أوليه ، ص ٢٢٩ (في الآخر) ؛ ريلير وسافاتييه ، ص ٣٤١ ؛ جروتل ، فقرة ٥٦٥ ؛ وفي عكس ذلك ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١١ .

(٩) نقض فرنسي ، يناير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ١٨٨ ؛ ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٠ ، ص ١٢٤٢٣٧ يوليو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، مختصر ، ص ٨١٩٥ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ١٤٦ .

(١٠) بلير ، المرجع السابق .

(١١) جروتل ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ٧٩ ؛ وأنظر نقض فرنسي ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، المشار إليه .

(١٢) بران وجالان ، فقرة ٢-١٥٤/ج ؛ وملحق ، ص ٧٩ ؛ جروتل ، المرجع السابق . أما إذا كان يخضع ، كثيره ، لجدول ساعات « عمل في المشروع » ، استطاع التمسك بقواعده تنظيم العمل (نقض فرنسي ١١ يناير سنة ١٩٦٢ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٢ ، ص ٢٩١ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER

(١٣) مادة ١٤٢/٢) عمل .

(١٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٠-١/أ .

(١٥) Travaux préparatoires

العمال الذين يقومون بالعمل عليها ، والأعمال التكميلية (١٦) ، كإطفاء الأفران ، أو وقف الغلايات ، يتعين القيام بها بعد إنتهاء هؤلاء الأخيرين من عملهم (١٧) . وليس ، في هذا الخصوصية ، ما يدعو إلى إخراجهم عن نطاق تحديد يوم العمل . وكل ما يمكن أن يترتب عليها لإفرادهم بجدول خاص لساعات العمل يومياً . ومع ذلك ، فالاستثناء مأخوذ به في القانون الفرنسي (١٨) ، وتعطى الساعات الإستثنائية فيه ، وفقاً لقتضاء محكمة النقض الفرنسية (١٩) ، حكم « الساعات الإضافية » في زيادة الأجر (٢٠) الذي يستحقه العامل في مقابلها . — « العمال المحضون للحراسة والنظافة » (٢١) . ليس ، فيما يقوم به العمال المحضون للحراسة ، ما يبرر إستثناءهم من تحديد ساعات العمل اليومي . أما عمال النظافة ، فإنهم يقومون بأعمال متقطعة ، تبرر زيادة ساعات العمل لهم ، أو ، على وجه الدقة ، زيادة ساعات وجودهم في مكان العمل ، لتبصير ، كما قدما ، إثنتي عشرة ساعة ، بدل إحدى عشرة (٢٢) . ولكن الشارع لم يكتف ، بالنسبة لهم ، بهذه الإطالة .

وأحيل ، في قانون العمل القديم ، على وزير العمل ، ليحدد ، في قرار منه ، الأعمال التجهيزية والتكميلية ، وأعمال الحراسة والنظافة ، وكذلك الحد الأقصى لساعات العمل للعمال القائمين بها . ولكن لم يتضمن القانون حقاً لهم في أجور إضافية عن ساعات العمل الزائدة على ثمانى ساعات في اليوم . ولكن

(١٦) *Travaux complémentaires*

(١٧) ديران وفيغو ، المرجع السابق .

(١٨) أنظر بلانز ، فقرة ٣٨ ؛ ديران وفيغو ، المرجع السابق .

(١٩) نقض فرنسي ١٦ يوليو سنة ١٩٦٤ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٥ ص ٥٣ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER ، ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٥ - ٤ - ١٣ ؛ ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، المجلة السابقة ١٩٦٧ - ٢ - ١٥١٧٣ ، وتعليق مينيه Munier ، ١٣ ؛ كذلك ٧ يوليو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ، ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٦٦٦ . وفي مكن هذا القضاء إستئناف تولوز Toulouse ٨ مايو سنة ١٩٦٤ ، واستئناف أنجيه Angers ١٢ مايو سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٦٤٠ .

(٢٠) أنظر ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرات ٤٣ وما بعدها .

(٢١) مادة ١٤٢ (٣) صل .

(٢٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٤١ .

قرار وزير العمل ، الذى صدر تنفيذاً لهذا التفويض ، إنطوى على عدم إدرالك لحكم القانون ، من ناحية ، وتجاوز لحدود التفويض ، من ناحية أخرى (٢٣) . وقد صحح الوضع فى قانون العمل الجديد ، الذى أحيل فيه ، على وزير العمل ، ليحدد تلك الأعمال ، والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية ، ولساعات العمل الإضافية ، وتقرر فيه ، صراحة ، حق العمال ، الذين يقومون بها ، فى أجور إضافية عن الساعات الزائدة على الحد الأقصى (٢٤) . ولكن أحيل ، فى شأن هذه الأجور الإضافية ، على المادة ١٣٧ من القانون ، التى تتعلق بالراحة

(٢٣) كانت المادة ٢/١٣٣ من قديم تحيل على وزير (العمل) ، ليحدد ، فى قرار منه ، الأعمال التجهيزية والتكيفية وأعمال الحراسة والنظافة ، والحد الأقصى لساعات العمل فيها . وصدر ، تنفيذاً لهذا التفويض ، القرار الوزارى رقم ٥ لسنة ١٩٦١ ، (المعدل بالقرار الوزارى رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤) ، الذى حدد فى المواد ١-٣ منه تلك الأعمال . ونص ، فى المادة ٤ منه ، على أن الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية فى الأعمال التكيفية وأعمال النظافة والحراسة (وأهفل دون بحر ، الأعمال التجهيزية) ٤٨ ساعة فى الأسبوع ، تخفف إلى ٤٢ ساعة فى الأسبوع فى المنشآت الخاضعة لقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ (راجع سابقاً ، فقرة ١٤٣) ، والحد الأقصى لساعات العمل الإضافية اثنتا عشرة ساعة فى الأسبوع . وأضيف «وذلك دون الإخلال بأحكام المادة ١٢١ من قانون العمل والمادة ٢ من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١» . وهاتان المادتان الأخيرتان تتضمنان تحديداً للأجور عن الساعات التى تزيد من الحد الأقصى ، فيكون معنى الإشارة إليها تقرير أجور إضافية لعمال مما وصفه القرار بالساعات الإضافية . والمادة ١٣٣ من قديم تفوض وزير العمل ، عدا تحديد الأعمال المشار إليها ، وضع حد أقصى لساعات العمل فى هذه الأعمال ، التى أحلها صاحب العمل ، إزامها ، من مراعاة الحد الأقصى لساعات العمل اليوى . ولكن القرار اعتبر الحد الأقصى لساعات العمل فى الأسبوع الذى فرضه القانون بجميع الأعمال ، حداً أقصى فى تلك الأعمال أيضاً ، ووضع حداً أقصى لمانته بساعات العمل الإضافية ، وقرر لعمال أجوراً إضافية عليها ، حين أن الشارع أراد ، بتفويضه ، أن يستبدل القرار الوزارى بالحد الأقصى العام لساعات العمل ، حداً أقصى خاصاً بتلك الأعمال ، تراعى فيه طبيعتها ، بحيث تكثر الساعات التى يحدها معادلة لساعات القصوى التى حددها القانون ، ولا يتقاضى العمال شيئاً منها . ويكون القرار الوزارى قد خرج من حدود التفويض ، ويقع باطلاً فى حدود خروجه عنه .

وهذا القرار الوزارى يستمر نافذاً ، بعد إلغاء قانون العمل القديم ، بمقتضى المادة ٦ من قانون إصدار قانون العمل إلى أن يصدر قرار جديد تنفيذاً لهذا القانون الأخير خلال ستة شهور من تاريخ العمل به . إنما صحح قانون العمل الجديد هذا الوضع ، كما بينا فى المتن ، وأصبح القرار الوزارى منطبقاً مع أحكامه .

الأسبوعية ، لا بالأجر الإضافية . وهذا ، فيما يبدو زلة قلم ، وقصد ، في الحقيقة ، الإحالة على المادة ١٤٠ من القانون ، التي تنص ، كما سنرى (٢٥) ، لحساب الأجر الإضافي ، بزيادة ، على الأجر العادي ، بنسبة ٢٥٪ منه ، على الأقل ، عن ساعات العمل النهارية ، و ٥٠٪ منه ، على الأقل ، عن ساعات العمل الليلية ، وهي التي تقع بين غروب الشمس وشرورها (٢٦) .

١٤٦ - **إستثناءات مؤقتة على قواعد تنظيم العمل :** وأجيز لصاحب العمل ، في حالات معينة ، الخروج ، مؤقتاً ، على كل قواعد تنظيم العمل ، سواء تعلقت بالحد الأقصى لساعات العمل يومياً (١) ، أو لفترة العمل المتصلة فيه (٢) ، أو لمدة وجود العامل في مكان العمل (٣) ، أو بالراحة الأسبوعية (٤) . وقد وضعت قيود خاصة في كل حالة ، وقيد عام فيها جميعاً ، هو ألا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم (٥) ، دون أن يوضع قيد مثله على مدة بقاء العامل في مكان العمل ، على ضرورته . وهذه الحالات هي :
- أعمال الحرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم (٦) ، على ألا تزيد المدة على « خمسة عشر يوماً في السنة » ، مالم « ترخص » ، مدة أطول ، المنطقة الإقليمية للعمل ، التي يقع في دائرتها محل العمل (٦) .
- « إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو لإصلاح ما نشأ عنه أو

(٢٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٩ .

(٢٦) مادة ٨/١ عمل .

فقرة ١٤٩ :

(١) مادة ١٣٣ عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١٤١

(٢) مادة ١٣٤ عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١٤١

(٣) مادة ١٣٥ عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١٤١

(٤) مادة ١٣٦ عمل ، وهي خاصة بالإغلاق الأسبوعي ، إنما ينطبق الاستثناء ، كذلك ،

على الراحة الأسبوعية في المحلات التي أضيفت من الإغلاق الأسبوعي (مادة ١٣٧ عمل) ؛ راجع

سابقاً ، فقرتي ١٤٢ و ١٤٣ .

(٥) مادة ٢/١٣٩ عمل ..

(٦) مادة ١/١٣٩ (١) عمل .

تتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف ، على أن تبلغ المنطقة الإقليمية للعمل ، التي يقع في دائرتها محل العمل ، خلال أربع وعشرين ساعة « من بدء التشغيل » (٧) .

— « إذا كان التشغيل يقصد مواجهة ضغط عمل غير حادى » ، على « ألا تزيد المدة على شهرين في السنة » (٨) . ويجب إبلاغ المنطقة الإقليمية للعمل ، التي يقع في دائرتها محل العمل ، « بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل » ، والحصول على موافقتها كتابة (٨) .

— « المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية » ، التي يحددها وزير العمل في قرار منه (٩) .

وللعامل ، عن هذه « الساعات الإستثنائية » (١٠) ، أجر يساوى أجره العادى ، مضافاً إليه ٢٥٪ منه على الأقل عن ساعات العمل النهارية ، وهى التي تقع بين شروق الشمس وغروبها ، و ٥٠٪ منه على الأقل عن ساعات العمل الليلية ، وهى التي تقع بين غروب شمس وشروقها (١١) ، لأن الليل قد حدد ، في القانون ، بالفترة بين الغروب والشروق (١٢) . أما إذا اشتغل العامل في يوم راحته ، ويتقاضى الآن ، كما قلنا ، أجراً عنها (١٣) ، « إستحق أجر هذا اليوم مضاعفاً » . وكانت المادة ١٢١ / ٢ من قانون العمل القديم تقضى بوجود حساب الأجر الإضافي « مضاعفاً » . وأخذ الفقه ، بحق ، على النص الأخير سوء الصياغة (١٤) ، واختلف ، لهذا ، في تفسيره . وذهب البعض إلى

(٧) مادة ١٣٩ / (٢) عمل .

(٨) مادة ١٣٩ / (٣) عمل .

(٩) مادة ١٣٩ / (٤) عمل .

(١٠) أنظر ، في الساعات الاستثنائية والفرق بينها وبين الساعات الإضافية ، لاحقا ، فقرة ١٤٧ .

(١١) مادة ١ / ١٤٠ عمل .

(١٢) مادة ٨ / ١ عمل .

(١٣) مادة ٢ / ١٣٧ عمل ٤ وراجع سابقا ، فقرة ١٤٢ .

(١٤) الدكتور أساميل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٢-٢٠٧ .

إعتباره مجرد إحالة إلى القاعدة في الأجر الإضافي عن الساعات الاستثنائية، مع مضاعفة النسبة المقررة لها ، لتصبح ٥٠ ٪ عن الساعات النهارية ، و ١٠٠ ٪ عن الساعات الليلية (١٥) . ولم يكن هذا الرأي سديداً في ظل القانون القديم ، لأن « الأجر الإضافي » ، الذي يعطى للعامل « مضاعفاً » هو أجره عن يوم راحته ، الذي أدى العمل ، إستثناءً ، فيه ، زيادة على أجر يومه ، الذي يتقاضاه دون أن يؤدي عملاً ، ليكون مجموع ما يستحقه ثلاثة أمثال أجره . وقد إنقطع ، الآن ، كل شك في هذا التفسير ، بالنص ، في قانون العمل الجديد ، على أن يستحق العامل « أجر هذا اليوم مضاعفاً » (١٦) ، مقابل العمل الذي أداه فيه . ويستطيع صاحب العمل أن يتخلص من دفع مثل أجر العامل ، لقاء عمله في يوم راحته الأسبوعية ، باعطاء العامل ، « خلال الأسبوع التالي ، يوماً آخر ، لراحته ، بدلا منه (١٦) .

— أجز ، في « المؤسسات الصناعية » التي خفضت فيها ساعات العمل إلى اثنتين وأربعين ساعة في الأسبوع ، لوزير الصناعة ، كما رأينا (١٧) ، « تشغيل » العمال ساعات إضافية ، دون أن يوضع ، في القانون ، حد أقصى لهذه الساعات الإضافية ، ولا قدر الأجر الذي يدفع للعامل في مقابها . وترك ذلك ، فيها يظهر ، لوزير الصناعة في الإذن الذي يصدره .

١٤٧ — الطريقة بين الساعات الاستثنائية ، والساعات المعادلة ، والساعات التعويضية ، والساعات الإضافية : الساعات الاستثنائية (١) ، هي تلك التي يجيزها القانون ، مؤقتاً (٢) ، في حالات الضرورة أو في مناسبات

(١٥) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٧ ، والمراجع المشار إليها ص ١٨٥ ، هامش ١٠٩ .

(١٦) مادة ٢/١٤٠ عمل .

(١٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٤ .

فقرة ١٤٧ :

(١) Heures de dérogation .

(٢) Heures de dérogation temporaire .

خاصة (٢) ، أو دائماً (٤) لبعض فئات العمال (٥) ، زيادة على ما تحدده القواعد العامة ليوم العمل (٦) ، أو لأسبوع العمل (٧) .
على أن قانون العمل القديم ، كما أشرنا (٨) ، قد أجاز ، بقرار لوزير العمل ، زيادة ساعات العمل إلى تسع في اليوم ، كقابل جزافي لساعات الفراغ في بعض المهن . فتصبح هذه الساعات التسع ، لوجود العامل في مكان العمل وعلى استعداد لأدائه ، معادلة ، قانوناً ، للتأني ساعات من العمل الفعلي التي وضعها القانون حداً أقصى ليوم العمل (٩) ، وتمت ، لهذا ، « بالساعات المعادلة » (١٠) . ولا يمتنع الساعات المعادلة إلا في المهن ، أو الأعمال ، التي تحدد في التشريع ، ولا يجوز إمتدادها إلى مهن ، أو أعمال ، أخرى لم ترد فيه ، مهما كانت أوجه الشبه بينها وبين المهن ، أو الأعمال ، التي وردت به ، ولا تقريرها في عقد العمل ، أو في إتفاق بين صاحب العمل وعمالته (١١) . وحذفت ، في قانون العمل الجديد ، المادة ١/١١٥ من القانون القديم ، التي كانت تنص على الساعات المعادلة ، ولهذا أصبحت ، الآن ، غير جائرة . ولا تخول الساعات المعادلة ، في القانون الفرنسي ، ولا عندنا في ظل القانون القديم ، على نقيض الساعات الإستثنائية (١٢) ، حقاً للعامل في زيادة أجره (١٣) . ويجوز لصاحب العمل ، في القانون الفرنسي ، بقيود صارمة (١٤) ، زيادة

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٦ .

(٤) *Heures de dérogation permanente* .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٥ .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٤١ .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٢ .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ١٤١ .

(٩) بلز ، فقرة ٢٧ .

(١٠) *Heures d'équivalence* .

(١١) بلز ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها من ٤١ ، هامش ٢ .

(١٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٦ .

(١٣) بلز ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها من ٤١ ، هامش ١ ج . ليون -

كان ، الأجور ، فقرة ٤٤ ، والأحكام المشار إليها من ٤٤ ، هامش ٣ و ٢ .

(١٤) يجب ، لقيام حق صاحب العمل في تعويض الساعات الفائتة ، أن يكون -

ساعات العمل ، على حدها الأقصى ، لتعويض الساعات الضائعة نتيجة وقف العمل الجماعي ، - لغير إضراب أو إغلاق (١٥) - ، في مشروعه ، أو في جزء منه ، لحادث فجائي ، كحريق أو كارثة أخرى وقعت فيه ، أو انقطاع التيار الكهربائي عنه ، أو لعطلة الأعياد القومية أو المحلية (١٦) ، وتنتعت ، لهذا ، « بالساعات التعويضية » (١٧) ، لأنها بديل عن الساعات الضائعة ، ولا تحوّل ، من ثم ، للعامل حقاً في زيادة الأجر بنسبة معينة ، لأنها ، وإن كانت ، في الأسبوع الذي تقع في أثنائه ، زائدة على الحد الأقصى لساعات العمل فيه ، ساعات عمل عادية ، تأخر تنفيذها نظراً لطارئ (١٨) .

مضايقتها نتيجة وقف جماعي *Interruption collective* للعمل في المشروع أو في قسم منه ، من ناحية ، وأن يترتب على الوقف نقص ساعات العمل إلى أقل من أربعين ساعة في الأسبوع ، وهي الحد الأقصى لساعات العمل فيه ، من ناحية أخرى ، وأن يتم وقف العمل ، لا أن يسبقه ، فإذا أريد تعويض ساعات العمل الضائعة في يوم عطلة رسمية ، تعين تعويضاً بهذا الحد ، ولا يجوز أن يكون قبله ، ثالثاً ، وأن لا يزيد ساعات العمل ، نتيجة له ، عن ساعة في اليوم ولا عن ثمانية ساعات في الأسبوع ، (فإذا كانت ساعات العمل الأسبوعي موزعة على خمسة أيام فقط يجوز لصاحب العمل أن يشتغل عماله ثمانية ساعات في اليوم السادس من الأسبوع) ، رابعاً ، وأن يقع خلال الإثنى عشر شهراً التالية لوقف الجماعي ، خامساً ، وأن يخطر تفتيش العمل المختص بالوقت الجماعي للعمل ، وبكيفية تعويض الساعات الضائعة نتيجة له ، أخيراً (بليز ، المرجع السابق ، فقرات ٣٤ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٥٨ ؛ ديران وفيهي ، جزء ٢٠ ، فقرة ٢٢٣) .

(١٥) لا يجوز تعويض الساعات الضائعة نتيجة إضراب العمال *Grevé* أو الإغلاق *Lock - out* الذي يلجأ إليه صاحب العمل (بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٥٨ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ٣٩) .

(١٦) كامير لاندك وج . ليون - كان ، فقرة ١٩٥ - ٢/٢ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرات ٣٥ - ٣٦ .

(١٧) *Heures de récupération*

(١٨) جروتال ، فقرة ٥٧١ ؛ كامير لاندك وج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ٣٧ . وعلى ذلك ، إذا كان العامل يتقاضى أجره شهرياً ، ولم ينقص أجره الشهري بوقف العمل ، يعتبر أنه قد تقاضى مقدماً أجر الساعات التعويضية ، فلا يدفع له ، بعد أدائها أجر ضامراً أخرى (جروتال ، المرجع السابق) ، إلا إذا كانت هذه الساعات التعويضية بدل ساعات ضاعت في عطلة الأعياد ، فيقتضى أجرها فوق أجره الشهري (ديران وفيهي ، جزء ٢٠ ، فقرة ٢٢٤) .

وأُسبوع العمل في القانون الفرنسي ، منذ سنة ١٩٣٦ ، أربعون ساعة (١٩) . ولكن . أجاز لصاحب العمل ، بغية زيادة الإنتاج في أعقاب الحرب العالمية الثانية (٢٠) ، « تشغيل » عملته « ساعات إضافية » (٢١) ، على ألا يزيد متوسط ساعات العمل هذه ، خلال إثني عشر أسبوعاً متوالية ، على أربع وخمسين ساعة في الأسبوع (٢٢) ، مقابل زيادة ، في الأجر ، قدرها ٢٥ ٪ على الأقل ، عن الثماني ساعات الإضافية الأولى في الأسبوع ، و ٥٠ ٪ على الأقل ، عن الساعات الإضافية التالية (٢٣) (٢٤) .

أما في القانون المصري ، فلا يجوز لصاحب العمل زيادة ساعات العمل ، على حددها الأقصى ، لتمويض الساعات الضائعة ، أيًا كان قدرها ، وأيّا كان سبب ضياعها . كما لا يجوز له « تشغيل » عماله ساعات إضافية ، بالمعنى المعروف في القانون الفرنسي ، لتعلق القواعد المنظمة للعمل بالنظام العام (٢٥) . ولو أراد الشارع إباحة الساعات التعويضية ، أو الإضافية ، لما فاته تنظيمها ،

(١٩) قانون ٢١ يونيو سنة ١٩٣٦ . وتولت المراسم ، التي صدرت تنفيذاً له ، طرقاً ثلاثة لتوزيع الأربعين ساعة على أيام الأسبوع : (أ) العمل ثمان ساعات في اليوم لمدة خمسة أيام ، ويحظى العملة ببطلة قدرها يومان في الأسبوع ، السبت والأحد مثلاً ، (ب) العمل خمسة أيام ونصف في الأسبوع ، توزع عليها الأربعون ساعة توزيعاً غير متساو ، ليحظى المال ببطلة أسبوعية قدرها يوم ونصف ، السبت بعد الظهر ، أو الاثنين صباحاً ، والأحد مثلاً ، (ج) العمل ، بالسوية ، ستة أيام في الأسبوع ، ست ساعات وأربعين دقيقة في اليوم (سيه *SEXT*) ، لتطبيق العمل لتشريع العمل في المشروعات ، الطبعة الثانية ، ص ٦٦ : كامير لالك وج . ليون - كان ، فقرة ١٩٣ ، بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٥٦) .

(٢٠) قانون ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٦ ، المعدل بقانون ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٧١ .

(٢١) *Heures supplémentaires* .

(٢٢) جروتل ، فقرة ٥٧٦ : كامير لالك وج . ليون - كان ، فقرة ١٩٤ .

(٢٣) ديوان وقهر ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٤ ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٤٧ .

(٢٤) يجب ، على صاحب العمل ، أن يحصل ، بالساعات الإضافية ، على إذن مفتش العمل ، الذي يعطى الإذن بعد استطلاع رأى النقابات العمالية . وله أن يرفض الإذن في حالة نقض البطالة ، ليلجئ صاحب العمل إلى استخدام عمال جدد (بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ٤٢ : جروتل ، فقرة ٥٧٥) .

(٢٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

وعلى الخصوص وضع حد أقصى لها ، أسوة بالساعات الإستثنائية (٢٦) .
فالإستثناء الوحيد ، على الحد الأقصى ليوم العمل : ولأسبوع العمل ، هو
هذه الساعات الإستثنائية ، مؤقتة ، أو دائمة ، على الوجه الذى قلمناه (٢٧) .

يرد ، مع ذلك ، على الحد الأقصى ليوم العمل ، إستثناء آخر ، يقتصر
على « المؤسسات الصناعية » ، التى خفض فيها أسبوع العمل إلى اثنتين وأربعين
ساعة نى الأسبوع ، حيث أجاز « تشغيل العمال وقتاً إضافياً » بإذن من وزير
الصناعة (٢٨) . وتكشف صيغة الإستثناء على عدم إلمام واضعيه بأحكام القانون
المصرى فى تحريم تجاوز فترة العمل اليومي أو الأسبوعي (٢٨) . فقد أرادوا ،
مكافحةً للبطالة ، وضع قيد على « تشغيل » العمال ساعات إضافية ، باستلزام
إذن بها ، كما لو كانت ، فى الأصل ، جائزة ، ولم يدر بخلدكم أنهم ، بهذا
النص ، يمنحون ، فى الحقيقة ، وزير الصناعة ، سلطة إستثناء تلك المؤسسات
من قواعد تنظيم العمل ، بتجاوز الحد الأقصى لساعاته .

وتنقضى قواعد التفسير بأن « الوقت الإضافى » ، الذى يمكن ، بإذن
وزير الصناعة « تشغيل » العامل فيه ، لا يجوز أن يزيد على ست ساعات فى
الأسبوع ، ليعود به العامل إلى سابق وضعه قبل صدور القرار بقانون رقم ١٣٣
لسنة ١٩٦١ (٢٩) ، ليكون أسبوع العمل له ثمان وأربعين ساعة (٢٩) . ومع ذلك ،
رأت محكمة النقض ، حال إذن وزير الصناعة ، شرعية تجاوز الحد الأقصى
لأسبوع العمل ، للعملة كافة ، و « تشغيل » العامل متين ساعة فى الأسبوع ،
إستناداً إلى المادة ١٢٠ من قانون العمل القديم ، المقابلة للمادة ١٣٩ من
القانون الجديد ، الخاصة بالساعات الإستثنائية (٣٠) ، التى تجيز ، فى الحالات

(٢٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٦ .

(٢٧) راجع سابقاً ، فقرت ١٤٥ و ١٤٦ .

(٢٨) مادة ٢/٢ إقرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ : « لا يجوز للمؤسسات المخاد إليها
أن تشغل العامل وقتاً إضافياً إلا بإذن من وزير الصناعة المركزى » .

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٤١ .

(٣٠) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٦ .

الواردة بها ، رفع الحد الأقصى لساعات العمل إلى عشرين اليوم (٣١) . والمحكمة في قضائها هذا ، كانت ضحية خلط بين الساعات الإضافية ، التي يجوز أن تستمر إلى فترة غير محدودة ، والساعات الاستثنائية ، التي يحجزها القانون في حالات محددة ، بطبيعتها مؤقتة ، ووضع لها ، رغم توقيفها ، مدة قصوى في السنة (٣٢) . فضلا عن خطورة هذا القضاء على صحة العمال ، فإنه يخالف حكمة التشريع (٣٣) ، للقرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، المشار إليه ، وهي كما قلنا (٣٤) ، تخفيف البطالة ، لأنه يؤدي إلى زيادة ساعات يوم العمل التي أراد الشارع إنقاصها .

١٤٨ - مدى سلطة صاحب العمل في اللجوء إلى الساعات الاستثنائية : لا يثور شك في سلطة صاحب العمل ، لإزاء الساعات الاستثنائية الدائمة ، التي تتعلق بفئات معينة من العمال (١) ، لأنها ، إذ ترجع إلى طبيعة العمل الذي يؤديه العامل ، تستقر ، ضمناً على الأقل ، في عقد العمل : يفترض ، حال عدم الاتفاق الصريح ، أن طرفيه قد أَرادَا الركون إلى الرخصة التي وضعها القانون .

ولكن البحث يثور في مدى تلك السلطة إزاء الساعات الاستثنائية المؤقتة ، التي أجاز فيها لصاحب العمل زيادة ساعات العمل اليومي ، والأسبوعي ، في ظروف ، أو مناسبات ، معينة . فهل يستطيع هذا الأخير أن يلزم العامل ، عنده ، بالعمل هذه الساعات الاستثنائية ، أم أن قيام العامل بعملة فيها رهين بقبوله ؟ . لاشك في إلزام العامل بها إذا إتفق عليها في عقد العمل ، أو نص عليها في لائحة العمل . حال إستناد اللائحة ، في قوتها الملزمة ، إلى الإرادة

(٣١) نقض ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٧٨ ، (حكمان) ، و ٢٨ يناير سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ٩٠ و ٩١ ، ص ١١٤ - ١١٧ .

(٣٢) راجع سابقا ، فقرة ١٤٦ .

(٣٣) Ratio Legis .

(٣٤) راجع سابقا ، فقرة ١٤٤ .

الشارعة (٢) ، ويعتبر امتناع العامل عن العمل إخلالا منه بالتزام جوهري ، ومن ثم خطأ جسيماً يجيز لصاحب العمل فصله (٣) . أما ، في غير هذه الحالة ، فيذهب البعض (٤) ، في الفقه المصري ، إلى أن العمل في تلك الساعات ، أو في يوم العطلة ، لا يكون إلا برضاء العامل ، الذي له أن يرفض العمل فيها ، دون تريب عليه ، ويستعين ، تأييداً لرأيه ، بقول في الفقه الفرنسي (٥) ، يتعلق ، في الحقيقة ، بالساعات الإضافية ، التي تختلف ، إختلافاً جوهرياً ، عن الساعات الاستثنائية المؤقتة ، وهو ، بعد ، قول تدينه ، الآن ، بحكمة النقض الفرنسية (٦) ، بعد أن كانت تأخذ به (٧) ، وأكدت ، في أحكامها الحديثة ، إلزام العامل بالساعات الإضافية التي يقررها صاحب العمل ، في حدود القانون ، وليس ، على هذا الأخير ، أن يبرر ، في شأنها ، قراره (٨) . ذلك أن الساعات الإضافية ، في القانون الفرنسي ، يعتمد بها صاحب العمل إلى

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٣٨ .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٨ .

(٤) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٥ ؛ الدكتور إسحاق غانم ،

المرجع السابق ، فقرة ١٣١ .

(٥) يشيرون إلى ديران ووثيتر ، (جزء ٢ ، رقم ٣١٧) ، وبران وجالان (فقرة ٢-١٥٧) ويتعلق رأيهما « بالساعات الإضافية » التي أجازها ، لصاحب العمل ، حننهم ، قانون ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٦ ، في حدود عشرين ساعة في الأسبوع ، قبل أن ينقص حدها الأقصى ، بقانون ١٨ يونيو سنة ١٩٦٦ الذي حرم أن يتجاوز ، في المتوسط ، أربعة عشر ساعة في الأسبوع ، خلال التي عشر أسبوعاً متوالية ، ثم ليخضع لقاعدة مزدوجة بقانون ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٧١ (راجع سابقاً ، فقرة ١٤٧) . وقد تقررت « الساعات الإضافية » ، كما أشرنا ، لزيادة الإنتاج ، ولا زال العمل بها مستمراً إلى الآن ، بحيث يمكن القول بأنها أصبحت نظاماً دائماً . ولذلك ، يذهب الأستاذان ديران ووثيتر (المرجع السابق) ، - بعد أن قررا أن الرخصة التي منحتها القانون لصاحب العمل « بالتشغيل » ساعات إضافية لا تنفي « إلزاماً على حائقي المال بالقيام بها » - ، إلى أنه يمكن القول بوجود عادة بالعمل ساعات إضافية في الحدود التي يميزها القانون ، ولا بد لاستبعادها من بند خاص في المقد . وهذا الوضع يختلف ، بداهة ، عن وضع الساعات الاستثنائية المؤقتة في القانون المصري . ومع ذلك ، فليس الرأي المشار إليه هو الرأي الوحيد في الفقه الفرنسي ، بل يوجد فيه ، من يرى ، حل نقيضه ، تفسيراً للقضاء ، حننهم ، أن العامل يلتزم بالعمل بالساعات الإضافية التي يقررها صاحب العمل ، بعد الإذن الإداري له ، بحيث ينتفى عن فصله ، لرفضه القيام به ، وصف التصف (جروتل ، فقرة ٥٧٧ ؛ وقرب بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ٤٣) .

زيادة إنتاجه، وقد استمر سنوات عديدة ، أو تصبح نظاماً دائماً في مشروعه ، إذ يرجع اللجوء إليها إلى مطلق تقديره . أما الساعات الإستثنائية المؤقتة ، فيعمد إليها صاحب العمل إما لضرورة ملجئة^(٩) ، يلتزم العامل بالعمل فيها طبقاً لحسن النية الواجب توافره في تنفيذ الإلتزامات العقدية^(١٠) ، وإما في مناسبات معينة ، معروفة مقدماً^(١١) ، وجرت العادة ، بين التجار ، على زيادة ساعات العمل ، خلالها ، في جميع أيام الأسبوع ، يلتزم العامل بالعمل فيها تأميساً على رضائه الضمني وقت إستخدامه . ولا يبقى ، من كل حالات الساعات الإستثنائية المؤقتة ، لا يستند الإلتزام بالعمل فيها إلى هذا الأساس أو ذاك ، سوى التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي^(١٢) ، إذا كان غير متوقع ، حين لا يمكن القول بأن العامل قد رضى ، مقدماً ، وقت تعاقدته ، بالعمل لمواجهته . ومع ذلك ، يلتزم العامل ، في تلك الظروف الإستثنائية ، بأن يعمل ، طبقاً للعقد ، الذي لا يقتصر على إلتزامه بما ورد فيه ، ولكن « يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته ، وفقاً للقانون والعرف والعدالة »^(١٣) ، ما لم يمنعه عنه عذر جلدى . فالعادة تقضى بأن يَهَبَّ العامل إلى معاونة صاحب العمل في « مواجهة ضغط عمل غير عادي » يفيد منه مشروعه ، كما تأبى العدالة أن يمنع العامل عن هذه المعاونة .

١٤٩ - العمل ساعات ، أو أيام ، أقل من حدودها القصوى : لم يقصد بتحديد ساعات العمل يومياً ، وأيام العمل أسبوعياً^(١) ، كما يظهر واضحاً في عبارة النصوص النهائية^(٢) ، سوى وضع حد أقصى ، لتلك

(٩) مادة ١٣٩/٢) عمل .

(١٠) مادة ١/١٤٨ مدنى

(١١) مادة ١٣٩/١) و(٤) عمل .

(١٢) مادة ١٣٩/٣) عمل .

(١٣) مادة ٢/١٤٨ مدنى ، وأنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات » ، الصفحة

الثالثة ، فقرة ١٧١ .

فقرة ١٤٩ :

(١) راجع سابقاً ، فقرات ١٤٠ وما بعدها .

(٢) أنظر المواد ١٣٣ و ١٣٥ و ١٣٦ و ١٣٧ .

الساعات ، أو هذه الأيام . لا يجوز تجاوزه إلا في الحالات الاستثنائية التي عينت في القانون (١) ، أو في القرارات الوزارية التي صدرت تنفيذاً له ، وفي حدود ما رسمته . ويقع باطلاً ، كما سنرى (٢) ، كل اتفاق على مخالفة الحد الأقصى لوقت العمل ، لتعلق القواعد التي تقرره بالتنظيم العام (٣) . ولكن ، لم يوضع حد أدنى لساعات العمل ، ولا لأيام العمل ، يضمنه صاحب العمل للعامل الذي يستعمله . حتى لو كان أجره ، في الحالة الأولى ، محددًا بالساعة ، وفي الحالة الثانية ، محددًا باليوم (٤) . فيجوز الاتفاق ، في عقد العمل ، أو النص ، في لائحة العمل ، على ساعات ، أو أيام ، أقل من حدها الأقصى ، كالعامل ست ساعات في اليوم ، أو خمسة أيام في الأسبوع ، مثلاً . فلا شأن ، لهذا الاتفاق ، بالحد الأقصى لفترة العمل ، يومياً أو أسبوعياً ، ويكون ، من ثم ، صحيحاً ، منتجاً كافة آثاره القانونية .

وعلى ذلك ، إذا استُخدم العامل لست ساعات في اليوم ، لا يجوز لصاحب العمل أن يزيدّها إلى سبع ، إستناداً إلى القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، الذي أنقص أسبوع العمل إلى اثنتين وأربعين ساعة في الأسبوع (٥) ، لأن أثر هذا التشريع ينحصر في إنقاص أسبوع العمل ، في المنشآت الصناعية إلى هذا القدر ، لا في رفعه إليه (٦) . ومع ذلك ، قضت محكمة النقض بأن صاحب العمل ، إذا كان قد جرى على « تشغيل العمال ساعات أقل من المحدد في القانون » ، ثم رأى أن يزيدّها إلى الحد الأقصى المقرر في القانون ، « فإن ذلك يدخل في نطاق سلطته في تنظيم العمل في مشروعه ، ولا يجوز إضافية عن الفرق بين عدد الساعات التي كان يجري

(٣) راجع سابقاً ، فقرتي ١٤٥ و ١٤٦

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٥٢ .

(٥) قرب بران وجالان ، فقرة ٢-١٥٢/٣ ؛ بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ٢٣ .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٤ .

عليها نظام العمل في المنشأة وتلك التي حددها القانون (٧) . لا يكون هذا القضاء صحيحاً إلا إذا كان العامل قد استخدم للعمل في الحدود القصوى لفترة العمل ، ثم قرر صاحب العمل ، بعد استخدامه ، إنقاصها إلى ست ساعات في اليوم ، حين يمكن القول بأن إنقاص ساعات العمل ، أو زيادتها ، يدخل في سلطة الإدارة . أما إذا كان يوم العمل محدداً ، في المشروع ، بست ساعات ، وقت استخدام العامل ، وقع عليه التراضي ، على الأقل ضمناً ، وإعتبر أجره محدداً على أساسه . ولا يستطيع صاحب العمل ، دون رضا العامل ، أن يزيد ساعات العمل ، وإلا كانت زيادتها تعدلًا للعقد بإرادته المنفردة (٨) .

١٥٠ - هل يجوز لصاحب العمل أن يستخدم ، بعض الوقت ، عمالا يعملون ، لدى غيره ، كل الوقت : حرم الشارع ، كما قدمنا (١) ، « تشغيل » العامل أكثر من ثمان ساعات في اليوم ، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع . ويقتصر الفقه الفرنسي خطاب هذه القاعدة ، أخذاً بالتفسير الحرفي لنصوص القانون الذي أخذ به فيما يتعلق بالعطلة الأسبوعية (٢) ، على منع صاحب العمل من « تشغيل » العامل ، عنده ، زيادة على الحد الأقصى ، الذي فرضه ، لساعات العمل ، ولكنه لا يمنع العامل من العمل ، زيادة عليه ، لدى صاحب عمل آخر أو لحساب نفسه (٣) . وقد تدارك الشارع الفرنسي عيب هذا التفسير ، بغية مكافحة البطالة ، وحرم على العملة ، في المهن الصناعية

(٧) نقض ١٢ مارس سنة ١٩٦٩ ، بمجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٠ ، رقم ٦٨ ، ص

٤١٨ .

(٨) أنظر ، في أثر تعديل العقد بالإرادة المفقودة ، لاحقاً ، فقرتا ٢٤٤ و ٢٤٥ .

فقرة ١٥٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٠ .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٢ .

(٣) ديران وهيغو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٨ - ١ ، وفيهرو وسالغانييه ، ص ٣٤١ ؛

كاميل لانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٩٠ - ب ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٥٢ ب/١ ؛

جروتل ، فقرة ٥٦٣ .

والتجارية والحرفية ، ماينتعه الفقه الفرنسي (٥) « بالعمل الأسود » (٥) ،
استعارة لتعبير « السوق السوداء » الذي ذاعت شهرته : لايجوز للعامل ، في
مقابل أجر : أن يعمل زيادة على الحد الأقصى لساعات العمل ، أو في يوم
العطلة الأسبوعية ، ولو عند صاحب عمل غير الذي يستخدمه (٦) ، وفرضت
عقوبة الغرامة على العامل الذي يخالف المنع ، وكذلك على صاحب العمل
إذا كان سىء النية (٦) ، وإن كان هذا القانون ظل حروفاً ميتة نظراً لصعوبة
الرقابة على تنفيذه (٧) ، والحاجة الماسة إلى الأيدي العاملة (٨) .

على أن ذلك التفسير الحرفي ، الذي ساد في الفقه الفرنسي ، يتناقض مع
الحكمة التي شرع ، لتحقيقها ، تحديد فترة العمل ، وجماعها المحافظة على
سلامة العامل مادياً ومعنوياً (٩) . ويؤدى تفسير القانون ، بما يحقق هذه الحكمة ،
إلى تحريم « تشغيل » العامل « أكثر من ثمانى ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في
الأسبوع » (١٠) ، أو ، كما قدمنا (١١) ، في يوم راحته الأسبوعية ، لدى صاحب
عمل واحد ، أو لدى عدة أصحاب أعمال ، لأن حكمة التحريم متوافرة ، في
الحالتين ، بقدر واحد ، ويقع باطلاً كل إتفاق يخالف هذا التحريم ، ولو
كان صاحب العمل لا يعلم أن العامل ، الذي يستخدمه بعض الوقت ، يعمل
لدى غيره الحد الأقصى لساعات العمل . ولاشك ، على كل حال ، في سلامة
هذا الرأى ، بعد نفاذ القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، الذي نص ، في
المادة الثانية منه ، على أن « لايجوز للعامل أن يعمل في أكثر من مؤسسة

(٥) أنظر مثلاً بران وجالان ، فقرة ٢-١٠٦ ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٨٥ .

(٥) Le travail noir .

(٦) قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٤٠ ، وأنظر ديران وفيتو ، المرجع السابق ، بران وجالان ،
المرجع السابق .

(٧) بران وجالان ، المرجع السابق .

(٨) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٨-١ .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٥ .

(١٠) مادة ١٣٣ عمل .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٢ .

واحدة» ، ويقطع ، بعموم عبارته ، رغم خصوص موضوعه (١٢) ، باتساعه إلى جميع الأعمال ، وعدم إقتصاره على « المؤسسات الصناعية » (١٣) . ويؤدي إطلاق عبارة النص إلى تحريم العمل في أكثر من مؤسسة ، حتى ولو لم يتجاوز مجموع ساعاته ، في المؤسسات المتعددة ، الحد الأقصى لفترة العمل في اليوم ، أو في الأسبوع ، على خلاف حكم القانون الفرنسي . إنما أجاز الشارع ، في ذات المادة ، « للمؤسسات الصناعية » ، التي يصدر بتحديداتها قرار لوزير الصناعة ، « أن توظف عمالاً يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت ، - أي فترة أقل من حدّها الأقصى - ، بإذن من وزير الصناعة . ويؤدي التفسير المقول للنص إلى القول ، لجواز هذا الإذن ، بالأ يتجاوز مجموع ساعات العمل ، في المؤسسات أو المؤسسات المتعددة ، الحد الأقصى الذي فرضه القانون ، وقلده ، كما قلّمنا (١٢) ، إثنين وأربعين ساعة في الأسبوع ، وإلا لما كان للذكر عبارة « بعض الوقت » ، في النص ، أية فائدة . أما إذا كان العمال يعملون كل الوقت في المؤسسات الصناعية ، فلا يجوز ، ولو بإذن وزير الصناعة ، إستخدامهم ، ولو لفترة قصيرة ، في مؤسسات أخرى . ويتفق ، بهذا ، الاستنتاج العكسي لعجز المادة الثانية من القانون مع القاعدة العامة الواردة في صدرها ، وهي تحريم العمل « في أكثر من مؤسسة واحدة » .

١٥٩ - الأوضاع الشكلية للرقابة على تنفيذ تنظيم العمل : ألزم صاحب العمل ، تيسيراً للرقابة على تنفيذ قواعد تنظيم العمل ، أن « يضع على الأبواب الرئيسية » لدخول العمال ، وكذلك في « مكان ظاهر بالمنشأة » ، جداولاً يبين فيه يوم الإغلاق الأسبوعي ، - أو كشفاً « مبنياً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل » إذا لم يكن المشروع خاضعاً لنظام الإغلاق الأسبوعي - ، وساعات العمل ، وفترات الراحة لكل عامل عنده . ويخطر ، بصورة منه وبكل « تعديل يطرأ عليه قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل » ، مكتب تفتيش العمل ، الذي يقع محل العمل في دائرة إختصاصه (١) .

(١٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٤ .

فقرة ١٥١ :

(١) مادة ١٤١ صل .

١٥٢ - جزاء الإخلال بقواعد تنظيم العمل : كان الإخلال بقواعد تنظيم العمل ، العامة منها أو الخاصة بالأحداث ، أو النساء ، أو عمال المناجم والمحاجر ، في قانون العمل القديم ، جريمة جنائية (١) . وبينما شددت العقوبة في قانون المناجم والمحاجر ، وفي قانون العمل الجديد ، على الإخلال بأحكام التنظيمات الخاصة للعمل (٢) ، رفعت الصفة الجنائية عن مخالفة القواعد العامة لتنظيم العمل .

فقرة ١٥٢ :

(١) مواد ٢٢٢-٢٢٥ - عمل قديم .

(٢) كانت العقوبة المقررة على الإخلال بالقواعد العامة لتنظيم العمل (الفصل الثاني من الباب الثالث من قانون العمل القديم) ، وبقواعد تنظيم العمل للأحداث (الفصل الثالث من الباب الثالث منه) ، وبقواعد تنظيم العمل للنساء (الفصل الرابع من الباب الثالث منه) ، هي عقوبة الخالفة : الغرامة التي لا تتجاوز مائة قرش ، وإذا ارتكبت مخالفة ثانية ، خلال السنة التالية ، كانت العقوبة ، فضلا عن الغرامة ، الحبس مدة لا تتجاوز أسبوعاً (مواد ٢٢٢ و ٢٢٣ و ٢٢٤ - عمل قديم) . وكانت العقوبة المقررة على الإخلال بقواعد تنظيم العمل في المناجم والمحاجر هي عقوبة الجسمة : « غرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد على أئني قرش » ، هذا الإشتناع عن توفير نقطة لإنقاذ أمانة قريبة من مكان العمل ومجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية ، (مادة ١٥٢ - عمل قديم) لعقوبته . والحبس مدة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد على شهر (مادة ٢٢٥ - عمل قديم) . وقد رفعت ، في قانون العمل الجديد ، العقوبة على مخالفة قواعد تنظيم العمل للأحداث (الفصل الثاني من الباب السادس منه) إلى الغرامة التي لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على عشرين جنيهاً (مادة ١٧٣ - عمل) ، وعلى مخالفة قواعد تنظيم العمل للنساء (الفصل الثالث من الباب السادس منه) ، إلى الغرامة التي لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات (مادة ١٧٤) . وزيدت ، كذلك ، العقوبة على الإخلال بقواعد تنظيم العمل في المناجم والمحاجر ، وجعلت الغرامة التي لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرين جنيهاً ، عقوبة الإخلال بتحديد ساعات العمل والأجازات (مادة ٣٤ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١) ، والغرامة ، التي لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تتجاوز خمسين جنيهاً ، عقوبة على إغفال الكشف الطبي على العامل قبل بدء العمل ، والكشف الطبي الدوري بعد استخدامه ، وعلى استخدام النساء أو الأحداث دون الثامنة عشرة في العمليات تحت سطح الأرض ، وعلى مخالفة حظر الدخول إلى أماكن العمل دون إذن خاص ، أو حظر دخول العامل في غير مواعيد العمل ، وأخيراً عدم إعداد السجل الخاص بقاء العمال قبل دخولهم أماكن العمل وعند خروجهم منها (مادة ٣٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١) ، والحبس مدة لا تتجاوز أسبوعاً وبغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيهاً أو إحدى هاتين العقوبتين ، والحبس وحده إذا تكررت المخالفة خلال ثلاثة أشهر ، =

إنما يعتبر تنظيم العمل ، في كل الأحوال ، قيوداً قانونية ترد على سلطان الإرادة في إبرام العقد ، أو في تعيين محل التزام ناشئ عنه . ويقع باطلا كل عقد عمل يتضمن مخالفة لتلك القيود ، كالعقد مع الحدث ، دون الثانية عشرة^(٣) ، على العمل في صناعة أو تجارة ، أو مع المرأة للعمل ليلاً ، في غير الحالات الاستثنائية الجائزة^(٤) ، كما يقع باطلا كل بند يدرج ، في العقد ، مخالفاً لأحكامها^(٥) ، كالعمل ساعات تزيد على حدها الأقصى ، أو طيلة أيام الأسبوع ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يطالب بتنفيذه ، ولا يجب على العامل الوفاء به^(٦) . ويتحدد ، في الجملة ، تنفيذ عقد العمل على مقتضى أحكام هذا التنظيم . فلا يستطيع صاحب العمل أن يأمر العامل بما يخالفه ، أو يقتضي منه ما يجاوز . ويكون فصل العامل ، في حالة إمتناعه ، فصلاً تعسفياً ، وإنهاء العامل لعقده ، بسبب هذا ، إنهاء مشروعاً^(٧) . بل يعتبر تركه العمل ، مخالفة لصاحب العمل لقواعد تنظيم العمل ، فصلاً تعسفياً ، لا استقالة^(٨) ، ولو كان العامل ، وقت إبرام العقد ، على بينة من أمره ، أو كرر رضاعه به ، عقب إبرامه ، لتعلق البطالان بالنظام العام . بهذا تبين الصلة بين تنظيم العمل وعقد العمل ، ويظهر مبالغة الرأي القائل بالفصل المطلق بينهما على نحو ما فعل البعض في الفقه الألماني ، حين أدخلوا قواعد تنظيم العمل في دائرة القانون العام ، حين لا تتعلق قواعد عقد العمل إلا بالقانون الخاص . وتبعاً لهذا ، ينحصر ، في رأيهم ، أثر تلك الأحكام في إنشاء مركز قانوني يضع ، على عاتق صاحب العمل ، التزامات

= عقوبة على الإخلال « باحتياطات الأمن والسلامة » (مادة ٣٥ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١) . وأنظر في تنظيم العمل في المناجم والمحاجر لاحقاً ، فقرات ١٥٦ وما بعدها .

ولا يجوز ، في أية حال ، وقف تنفيذ العقوبة (مادة ٣٧ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١) ، وإن كان عدم جواز وقف التنفيذ ، في نطاق قانون العمل ، يقتصر على عقوبة الغرامة (مادة ١٧٥ اصل)

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٥٤ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٥٥ .

(٥) نقض فرنسي ٢٧ أبريل سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٧-١-٩٧ ، وتطبيق بقى **PEITT** .

(٦) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٠٢ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٨ .

قبل الدولة ، ولا يرتب العامل حقوقاً يطالب بها أمام القضاء ، بل لا يكون له ، في نظرهم ، سوى إبلاغ السلطات المختصة ، لترغم صاحب العمل على احترامها^(٨). ومع ذلك يلمس هذا الرأي جانباً من الحقيقة . فقواعد تنظيم العمل تستقل ، نسبياً ، عن عقد العمل ، وتفرض على صاحب العمل إزاء من يعملون عنده ، دون عقد ، كالمكلفين^(٩) ، أو من يرتبطون معه بعقد باطل^(١٠) .

المبحث الثاني

في التنظيمات الخاصة للعمل

١٥٢ - التنظيمات الخاصة للعمل . تعداد . ١٥٤ - تنظيم العمل للأحداث . ١٥٥ - تنظيم العمل للنساء . ١٥٦ - تنظيم العمل في المناجم والمحاجر ، تعداد . ١٥٧ - الشروط التي تفسح لهذا التنظيم . ١٥٨ - العمال الذين يخضعون لهذا التنظيم . ١٥٩ - اللياقة الصحية للعمال . ١٦٠ - تنظيم العمل . ١٦١ - احتياجات الأمن والصحة . ١٦٢ - الرعاية الصحية والاجتماعية . ١٦٣ - تدبير تنظيم العمل في مصر .

١٥٣ - التنظيمات الخاصة للعمل : بعد أن وضعت القواعد العامة لتنظيم العمل لجميع العمال^(١) ، خصصت طوائف معينة منهم بتنظيمات خاصة أكثر رعاية ، تقتضيها سن العامل ، أو جنسه ، أو المشقة في عمله . فوضع ، تبعاً لهذا ، تنظيم خاص للعمل لكل من الأحداث ، والنساء ، وعمال المناجم والمحاجر . على أن خضوع هذه الطوائف لتنظيم خاص ، لا يفي إنطباق القواعد العامة لتنظيم العمل عليهم^(٢) في كل ما لم تتضمنه نظمها

(٨) أنظر ، في ذلك ، ديران وقبيو ، المرجع السابق .

(٩) Requis .

(١٠) ديران وقبيو ، المرجع السابق .

فقرة ١٥٣ :

(١) راجع سابقاً ، فقرات ١٤٠ وما بعدها

(٢) أنظر ، تطبيقاً لذلك ، مادة ١٥١ من

الخاصة . ونعرض ، في الفقرات التالية ، تنظيم العمل للأحداث ، وللنساء ، ولعمال المناجم والمهاجر .

١٥٤ - تنظيم العمل للأحداث : بينما كان تنظيم العمل للأحداث ، في بداية إقامته (١) ، قاصراً على الصناعة ، إمتد ، في قانون العمل القديم ، إلى جميع الأعمال ، ولم يخرج عن نطاقه سوى الأعمال الزراعية والمصانع المنزلية (٢) . وقد حذف الاستثناء الأخير ، في قانون العمل الجديد ، ولم يعد خارجاً عن نطاق تنظيمه لعمل الأحداث سوى أعمال « الفلاحة البحتة » (٣) . ولا نعتقد أن التعبير ، في القانون الجديد ، على عدم سريان التنظيم على أعمال « الفلاحة البحتة » ، قد قصد به معنى مختلف عن عبارة « أعمال الزراعة » ، الواردة في القانون القديم . فإراد ، بهذا التعبير ، أو ذلك ، « الأعمال العادية للزراعة التي لا يستغنى فيها الفلاح عن الإستعانة بغيره » ، مثل « الحصاد وخدمة الأرض » (٤) ، وجني المحصول ، وتنقية الآفات الزراعية باليد ، و « الحرث بواسطة المحراث وغيره من الآلات البسيطة » (٥) . فلا يشمل سوى « الأعمال العادية » ما يعمل باليد ، كتطهير الشتلات أو النقل من الحقول (٥) . أما « إذا كان العمل في الزراعة ميكانيكياً بطبيعته ، كاستعمال الآلات الرافعة لرى الأراضي ، فلا مندوحة من تطبيق هذا

فقرة ٩٥٤ :

(١) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣

(٢) مادة ١٢٩ عمل قديم ، وقد عرفت فيها المصانع المنزلية بأنها تلك « التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو أوالهم أو أخواله » . وكانت حكمة هذا الاستثناء هي « ما بين أفراد العائلة الواحدة من الشفقة والمطف بما يؤدى الفرض المقصود من القانون » (المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ، تعليقاً على المادة الثانية منه ، التي كانت تأخذ بذات الاستثناء) . وقد بينا ، في مثل هذا النص ، أن هذه الحجة واهية ، وكثيراً ما يكتبها الواقع (راجع سابقاً ، فقرة ١٠) .

(٣) مادة ١٢٩ منه .

(٤) تصريح مندوب الوزارة في مجلس النواب عند نظر مشروع القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ، المشار إليه ، تعليقاً على استثناءه « أعمال الأراضي الزراعية واستغلالها » من نطاق تطبيقه (مجموعة محاضر مجلس النواب ، الهيئة النهائية الخامسة ، سنة ١٩٣٢-١٩٣٣ ، المجلد الأول ، ص ٣٩٢) .

(٥) مناقشات النواب ، بمجموعة محاضر جلسات مجلس النواب ، المشار إليها .

القانون عليه» (٦). وعلى ذلك ، يكون القول بانحسار هذا التنظيم عن الأعمال الصناعية المرتبطة بالمهنة الزراعية لصاحب العمل» (٧) . مثل « صناعة المنتجات الزراعية التي يقوم بها عادة الزراع» (٧) ، إذا كان غير صحيح ، في ظل قانون سنة ١٩٣٣ ، الذي إستثنى منه « أعمال الأراضي الزراعية وإستغلالها» (٨) ، يكون ، بالأولى ، غير صحيح في ظل قانون العمل ، القديم ، الذي إستثنى منه « عمال الزراعة» (٩) ، والحديد ، الذي إستثنى منه « عمال الفلاحة البحتة» (١٠) .

والسن الدنيا ، التي تقررت للعمل ، هي لإثنا عشرة سنة ، بحيث « يخطر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم لإثني عشرة سنة كاملة» (١١) . وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، في قرارات منه ، « نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها هذا التشغيل » ، وكذلك « الأعمال والمهن والصناعات ، التي يعملون فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة» (١٢) ، وحرّم ، في قانون المناجم والمحاجر ، « تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في العمليات التي تجرى تحت سطح الأرض» (١٣) .

ويعتبر حدثاً ، ينصرف إليه خطاب القانون ، وتظله حمايته ، القاصر عن سبع عشرة سنة (١٤) . وقد كانت ، في القانون القديم ، خمس عشرة سنة (١٥) ، لأن البالغين لهذه السن ، يكونون ، في نظر الشارع ،

(٦) تصريح متبوب الوزارة في مجلس النواب ، مجموعة محاضر جلسات مجلس النواب ، المشار إليها .

(٧) الدكتور محمد حلى مراد ، المرجع السابق ، (الطبعة الثالثة) ، فقرة ٤٣٦ .

(٨) مادة ٢ منه .

(٩) مادة ١٢٩ عمل قديم

(١٠) مادة ١٤٩ عمل .

(١١) مادة ١٤٤ عمل .

(١٢) مادة ١٤٥ عمل .

(١٣) مادة ٥ منه ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٥٩ .

(١٤) مادة ١٤٣ عمل .

(١٥) مادتا ١٢٥ و ١٢٦ عمل قديم . ومع ذلك ، أحيل ، في المادة ٣/١٢٤ منه ، على وزير

العمل ، ليحدد ، في قرار منه ، صناعات معينة يمنع الأحداث دون السابعة خبرة من العمل فيها .

« قد وصلوا إلى درجة من النحر يصبحون معها في غنى عن تلك الحماية » (١٦).
أما تنظيم العمل للأحداث ، على هذا التحديد ، فيتلخص ، في جوهره ،
فيما يأتي :

— قصر يوم العمل لهم على ست ساعات ، تتخللها فترة ، أو أكثر ،
لتناول الطعام والراحة ، لا تقل في مجموعها عن ساعة ، وتحديد بحيث لا يستمر
الحادث ، في العمل « أكثر من أربع ساعات متصلة » (١٧).

— تحريم تشغيل ليلا . ويقصد بالليل الفترة التي تقع « فيما بين الساعة
مساء والسادسة صباحاً » (١٨) .

— لا يجوز ، على الإطلاق ، أن يعملوا ساعات إضافية ، ولو في
المؤسسات الصناعية بإذن وزير الصناعة (١٩) ، أو ساعات إستثنائية ، أو في
اليوم المحدد للعطلة الأسبوعية ، أو في أيام العطلات الرسمية (٢٠).

وتيسير الرقابة على تنفيذ القانون ، ألزم صاحب العمل ، الذي يستخدم
حدثاً ، أو أحداثاً ، بإحجاز أوضاع شكلية معينة ، هي أن يعلق ، في محل
العمل ، نسخة من القواعد الخاصة بتشغيل الأحداث ، و « أن يجرى أولاً
بأول كشفاً موضعاً به ساعات العمل وفترات الراحة » ، وأن يبلغ مكتب
تفتيش العمل ، الذي يقع محل العمل في دائرة إختصاصه ، « بأسماء
الأحداث الجارى تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم » (٢١).
وألزم . كذلك ، صاحب العمل الذي يستخدم حدثاً « دون السادسة
عشرة » ، أن يسلمه « بطاقة تثبت أنه يعمل لديه » تلتصق عليها صورته ،

(١٦) المذكرة التفسيرية لقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ المشار إليه ، وأنظر الطبعة الأولى ،
فقرة ٥٥ ، ص ١٤٨ ، وهامش ٣ .

(١٧) مادة ١/١٤٦ عمل .

(١٨) مادة ٢/١٤٦ عمل .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٤ . وهذا الحكم ينطبق ، كما قلنا ، مع القواعد العامة في
قانون العمل المصري ، إذ ليس لصاحب العمل أن « يشغل » العامل ساعات إضافية (راجع سابقاً ،
فقرة ١٤٧) .

(٢٠) مادة ١٤٧ عمل .

(٢١) مادة ١٤٨ عمل .

« وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص وتحتم بخاتمة » (٢٢) .

١٥٥ - تنظيم العمل للنساء : يسرى هذا التنظيم على النساء العاملات في شتى نواحي النشاط ، ولا يستثنى منه سوى الأعمال الزراعية (١) على التحديد الذي قلمناه (٢) . ويتلخص التنظيم فيما يأتي :

— تحريم تشغيل ليلا ، ويقصد به الفترة « بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا » ، إلا « في الأحوال والأعمال والمناسبات » التي يحددها وزير العمل في قرار منه (٣) .

— تحريم تشغيل في « الأعمال الضارة بصحياً أو أخلاقياً » ، وكذلك في « الأعمال الشاقة » ، أو غيرها من الأعمال ، التي يحددها وزير العمل في قرار منه (٤) .

— وجوب منح المرضعات منهن « في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع » ، زيادة على فترات الراحة المحددة للعامل كافة (٥) ، فترتين أخريتين في اليوم ، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، أو فترة واحدة لا تقل عن ساعة ، حسب إختيار العاملة ، لارضاع أطفالهن (٦) ، على أن تحسب فترة ، أو فترتا ، الإرضاع ، ضمن ساعات العمل ، دون « أى تخفيض في الأجر » (٧) .

— وجوب توفير دار للحضانة ، إذا كان صاحب العمل يستخدم ، على الأقل ، مائة عاملة ، في مكان واحد ، « بالشروط والأوضاع » التي

فقرة (٢٢) مادة ١٤٣ عمل .

فقرة ١٥٥

(١) مادة ١٥٩ عمل ، التي استثنت « العاملات في الزراعة البحتة » ، ولا ترى فرقاً بين هذه المهارة ، ومهارة المادة ١٤٩ ، الخاصة بالأحداث ، التي استثنت « عمال الفلاحة البحتة » ، فلماذا الاختلاف في التعبير .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ١٥٤ .

(٣) مادة ١٥٢ عمل .

(٤) راجع سابقا ، فقرة ١٤١ .

(٥) مادة ١/١٥٥ عمل .

(٦) مادة ٢/١٥٥ عمل .

يحددها وزير العمل في قرار منه^(٨). كما ألزم أصحاب الأعمال ، الذين يستخدمون أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة ، أن يشتركوا في توفير دار للحضانة للعاملات عندهم « بالشروط والأوضاع » التي يحددها ، كذلك ، وزير العمل ، في قرار منه^(٩).

- وقف عقد العمل ، مع العاملة ، للولادة ، ولرعاية الطفل ، على التفصيل الذي سراه^(١٠) .

وألزم صاحب العمل ، الذي يستخدم عاملة ، أو أكثر ، « أن يعلق في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء »^(١١) ، حتى تكون كل عاملة على بينة من قواعده .

١٥٦ - تنظيم العمل في المناجم والمحاجر : يعتبر العمل في المناجم ، أو المحاجر ، عملاً شاقاً ، حيث ينقصه الضوء والهواء النقي ، كما قد تنبعث منه غازات ضارة . ويعتبر ، كذلك ، عملاً خطراً ، إذ يكون العامل فيه عرضة لفقد حياته ، نتيجة لانفجار الجمران ، أو تهايل الأتربة ، أو سقوط الأحجار . لذلك وضع الشارع قيوداً على العمل في المناجم والمحاجر ، يتمثل في لياقة العامل طبياً له ، وتنظيماً خاصاً للعمل بهما ، وقواعد لتوفير سلامة العامل فيهما ، لإنقاذه إذا دهمه خطر . وألزم صاحب العمل ، أخيراً ، بالتزامات عديدة ، بعضها يتعلق بعطلة العامل ، وبعضها بحامه توفير مسكن وغذاء له .

وقد زيدت الحماية ، أخيراً ، لعمال المناجم والمحاجر ، تبعاً لتقدم الفكر الاجتماعي ، بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، الذي ألغى ، كما أشرنا^(١) ،

(٨) مادة ١/١٥٨ عمل .

(٩) مادة ٢/١٥٨ عمل .

(١٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٥١ .

(١١) مادة ١٥٧ عمل .

فقرة ١٥٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٧ .

التنظيم الخاص بهم في قانون العمل . وحل هذه (٢) . فأحكمت الرقابة الصحية عليهم (٣) . وأنقصت ساعات العمل بالنسبة لهم (٤) . فضلاً عن زيادة أجورهم ، ووضع نظام ثابت لها . كما قلصنا (٥) . أسوة بعمال الحكومة . والقطاع العام . ومع ذلك ، تضمن القانون . في الناحية الإجتماعية . نكسة خطيرة . تكاد تذهب بجمل الفائدة منه . ويعتبر معها . في الحقيقة . خطوة رجعية ، لا مبرر لها سوى محاباة الشركات الأجنبية . أمريكية في الغالب . على حساب العامل المصري . ذلك أنه أخرج عن نطاق تطبيقه . عمليات الكشف ، أو البحث . عن « البترول والغازات الطبيعية » . وإستغلالها ، وتصنيعها ، وتجهيزها . « في المنطقة الصادر عنها الترخيص » (٦) ، وعزى ، بالتالى ، العمال ، فى كل أولئك . من الحماية الواردة به . وكان هؤلاء العمال يخضعون ، فى علاقاتهم بأصحاب الأعمال . للتنظيم الخاص « بعمال المناجم والمهاجر » - الذى ورد به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ . وبعده فى الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل القديم - ، واضحاً لم حماية وفيرة ، تتعلق بالتحقق من لياقتهم صحياً للعمل قبل البدء فيه . من ناحية . وتخفيفاً عنهم فى تنظيم العمل ، من ناحية أخرى . وتوفير السلامة لهم فى أثناء العمل ، ووسائل الإنقاذ حال الإصابة ، ثالثاً ، وإعداد المسكن والغذاء لهم . أخيراً . وترتب على إلغاء الفصل الخامس ، المشار إليه . سقوط هذه الحماية عن العملة فى عمليات الكشف ، أو البحث . عن البترول والغازات الطبيعية ، أو

(٢) لا يقتصر القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ على وضع تنظيم العمل خاص بعمال المناجم والمهاجر ، الخاصين لقانون العمل . ولكنه تضمن ، كذلك ، نظاماً خاصاً لأجورهم (راجع سابقاً ، فقرة ١١٢) ، كما أنه ليس مقصوراً على العمال ، الخاصين لقانون العمل ، والذين يعملون فى المناجم والمهاجر بل يتسع للعاملين فى المناجم والمهاجر المملوكة للدولة ، أو لشركات القطاع العام ، وتحتبر قواعد ، من ثم ، استثناء على التتبعات الخاصة بالعاملين فى الحكومة والمهنيات العامة ، وبالعاملين فى القطاع الملم (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٥٧) .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٥٩ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٦٠ .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ١١٢ .

(٦) مادة ٣ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

إستخراجهما . وكذلك عمليات تصنيفهما « في المناطق الصادر عنها الترخيص » . وأخيراً أعمال البناء . وإقامة التركيبات والأجهزة التي تستلزمها تلك العمليات . ليصير هؤلاء العملة خاضعين للقواعد العامة لتنظيم العمل ، كغيرهم ، الذين يشتغلون في أعمال لا تنصب بذات المشقة ، ولا تحيط بها ذات الأخطار ، خلافاً للعدالة ، التي تفرض ، حال إختلاف الظروف ، تباين المعاملة .

١٥٧ - المشروعات التي تخضع لهذا التنظيم : لا يقتصر نطاق هذا التنظيم ، كما أشرنا (١) . على أصحاب الأعمال ، الذين يخضعون ، في علاقاتهم بهم ، لقواعد قانون العمل . ولكنه يتسع لجميع المشروعات التي تملكها الدولة ، عن طريق الهيئات العامة ، أو وحدات الحكم المحلي ، أو شركات القطاع العام ، فضلاً عما تملكه منها الجمعيات التعاونية ، وأشخاص « القطاع الخاص » (٢) .

وعلى ذلك ، يخضع عملة المناجم والمهاجر ، على التحديد الذي ستراه (٣) ، لأحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ . في كل ما تناوله خطابه . ويظلون . حسب الأحوال ، خاضعين ، « فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون » . إما لأحكام قانون العمل ، وإما لنظام العاملين المدنيين بالدولة (٤) ، وإما لنظام العاملين بالقطاع العام (٥) .

إنما لا يترتب على هذا التنظيم الخاص ، الذي قصد بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، إفرادهم بما تضمنه من ميزات عديدة ، حرمانهم من ميزة يقرها القانون العمومي (٦) ، حالاً أو مستقبلاً ، لمن يخضعون لحكمه . ولذلك ، ينطبق

فقرة ١٥٧ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٦ ، هامش ٢ .

(٢) مادة ٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٥٨ .

(٤) قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والتشريعات المكملة له .

(٥) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٦) Droit commun .

على عمال المناجم والمهاجر ، حسب الأحوال : ما يكون في قواعد قانون العمل (٧) ، أو نظام العاملين بالدولة (٨) ، أو بالقطاع العام (٩) ، بالنسبة لهم .
« أكثر سخاء » مما يقرره القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

١٥٨ - العمال الذين يخضعون لهذا التنظيم : ينطبق هذا التنظيم ، وفقاً لعبارة القانون ، على العاملين بصناعات المناجم والمهاجر (١) ، التي يقصد بها ما يأتي :

- عمليات البحث ، أو الكشف ، عن المواد المعدنية . وإعتبر في حكم هذه المواد المعدنية « الرمل ، والزلط ، والجبس ، والأملاح التبخرية (كلوريد الصوديوم) ، والأحجار الكريمة . والطينات الرسوبية » (٢) . وأخرج عنها ، كما أشرنا (٣) ، البترول والغازات الطبيعية ، التي كانت تعتبر منها وفقاً للمادة ١٤١ / ١ من قانون العمل القديم (٤) . وكذلك عمليات تصنيع ، أو تجهيز ، أو تقطيع ، أو إستغلال ، تلك المواد المعدنية « بالمنطقة الصادرة عنها الترخيص » (٥) . فالصناعة التحويلية ، بمعناها الواسع ، تدخل ، على هذا النحو ، في أعمال المناجم والمهاجر ، إذا أقيمت ، إلى جوار المنجم أو المحجر ، في المنطقة « الصادرة عنها الترخيص » بالبحث عن المعادن أو باستخراجها ، وذلك لوحدة

(٧) مادة ٣/٣ من قانون إصدار القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٨) مادة ١/٣ من قانون الإصدار ، المشار إليه .

(٩) مادة ٢/٣ من قانون الإصدار ، المشار إليه .

فقرة ١٥٨ :

(١) نص ، في المادة الأولى من قانون الإصدار ، حل سريانه حل « العاملين بصناعات المناجم والمهاجر والتعدين » ، وفي المادة ٣ من القانون حل سريانه حل « العاملين بمشآت صناعات المناجم والمهاجر » . ولا أهمية لهذا الاختلاف ما دامت الأعمال التي ينطبق عليها القانون قد حددت حل وجه البتة .

(٢) مادة ٣/٣ (١) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٧ .

(٤) كانت المادة ١٤١ / (١) عمل قديم تقضى ، صراحة ، بإتطبيق التنظيم « سواء كانت المعادن صلبة أو سائلة » .

(٥) مادة ٣/٣ (١) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

الظروف التي تحيط بالعمل في إستخراجها والعمل في تصنيعها، إذ يقع كلاهما، عادة ، في المناطق الصحراوية البعيدة عن العمران .

— عمليات إستخراج ، وتركيز ، وتجهيز ، « المواد المعدنية والصخور الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها » في « منطقة الترخيص ، أو في مكان آخر يحدد بقرار من وزير الصناعة والثروة المعدنية »^(٦). فتشمل هذه الحالة عمليات إستخراج المواد المعدنية، والصخور ، من باطن الأرض ، أو جمعها من على سطح الأرض ، وعمليات تركيزها ، أو تجهيزها ، بعد إستخراجها ، أو جمعها ، في منطقة الترخيص ، أو العقد ، — الذي يقصد به ، على ما يظهر ، الالتزام بمرفق عام^(٧) — ، أو في مكان يحدده القرار الوزاري .

والنصوص ، في الحقيقة ، غير محكمة الصياغة ، وتندخل الحالتان ، فتتضمن الحالة الثانية ، دون ضرورة ، بعض العمليات المذكورة في الحالة الأولى . — « أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة » التي تستلزمها العمليات ، المذكورة في الحالتين السابقتين ، وإجراء التجارب على تلك التركيبات أو هذه الأجهزة ، وأعمال الصيانة اللازمة لها ، « فوق السطح أو تحت الأرض » ، وكذلك « الخدمات الإدارية . الفنية أو المعاونة »^(٨) ، لأن كل ذلك يعتبر أعمالاً ملحقه بالأعمال الأصلية . وثقع ، مثلها ، عادة ، في المناطق البعيدة عن العمران .

١٥٩ — **الهيئة الصحية للعامل** : لا يجوز إستخدام العامل ، في تلك الأعمال^(١)، إلا بعد « ثبوت لياقته طبياً لها » ، بناء على الكشف الطبي الذي يتعين إجراؤه عليه^(٢). ويجب أن يوقع ، على العامل ، دورياً ، كل ستة أشهر ،

(٦) مادة ٣/٢ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٧) أنظر المادة ٦٦٨ ملغى .

(٨) مادة ٣/٣ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ١٥٩ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٤٩ .

(٢) مادة ١٤ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

الكشف الطبي . - الذى يشمل الكشف بأشعة إكس إذا كان العامل معرضاً للأمراض المهنية - ، ثم عند إنتهاء خدمته . أيا كان سببه . ولو وقع في فترة الإختبار ، « لاثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصاباً بمرض مهني » (٢) .
وتتولى الهيئة العامة للتأمين الصحي توقيع هذه الكشف الطبية (٣) ، وفقاً لقرار يصدره وزير التأمينات الإجتماعية « بالاتفاق مع وزيرى الصحة والنوالة للقوى العاملة » (٤) .

ويجب ، كما قدمنا (٥) ، أن يكون العامل ، وقت إستخدامه ، قد بلغ الثامنة عشرة من عمره . ليعمل تحت سطح الأرض ، أيا كان العمل الذى يؤديه (٦) .
وإحكاماً للرقابة على تنفيذ القانون ، يجب أن يعد ، فى المنشأة (٧) ، سجل أو نظام ، « لتقيد العمال قبل دخولهم أماكن العمل وعند خروجهم منها » (٨) .
ولا يجوز للعمال ، بغير إذن ، دخول أماكن العمل ، وملحقاتها ، فى غير مواعيد العمل المحددة لهم (٩) . كما لا يجوز دخولها لغير العمال « المكلفين بالتفتيش

(٢) مادة ٢/٤ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) مادة ٣/٤ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه ، التى حددت رسوم الكشف الطبي بجنيتين من الكشف الطبى الدورى ، وجنيه عن كل كشف آخر ، ويلتزم بها صاحب العمل .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٥ .

(٦) مادة ٥ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، التى أضافت تحريم « تشثيل النساء فى أى من العمليات تحت سطح الأرض » ، وهو تحريم قائم بمقتضى قواعد تنظيم العمل للنساء (راجع سابقاً ، فقرة ١٤٦) .
ذلك أنه العمل تحت سطح الأرض فى المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المادن والأحجار ، واردة فى القرار الوزارى رقم ٦٤ لسنة ١٩٦١ ، الذى فوض ، بالمادة ١٣٢ عمل قديم ، التى لازالت أحكامه نافذة ، فى تحديد الأعمال الصارة أو الشاقة التى لا يجوز تشثيل النساء فيها . ومع ذلك تظهر أهمية المادة الخامسة فى توقيع عقوبة الغرامة التى لا تقل عن ١٠ جنيهات ولا تتجاوز ٥٠ جنيهاً على الإخلال بها (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٥٥) حين أن الإخلال بقواعد تنظيم العمل للنساء ، عقوبته الغرامة التى لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة .

(٧) استعملنا لفظ المنشأة بمعنى الفى (راجع سابقاً ، فقرة ١٠٦) ، استظهاراً لقصد الشارع ، فإن كان المشروع يتكون من عدة منشآت يجب إعداد السجل أو النظام فى كل منشأة فيه .

(٨) مادة ٧ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٩) مادة ٢/٦ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

على المنتج أو المحجر ، أو الحاصلين على إذن به « من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة » (١٠) .

١٦٠ - تنظيم العمل : حدد يوم العمل ، تحت سطح الأرض ، بست ساعات . يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض (١) ، على نقيض القواعد العامة ، التي تحدد يوم العمل بساعات العمل الفعلي (٢) . ويجب أن تتخلل هذه الساعات الست فترة ، أو أكثر ، للراحة وتناول الطعام . لا تقل ، في مجموعها - عن ساعة ، على أن تحدد بحيث لا يستمر العمل « أكثر من ثلاث ساعات متصلة » (٣) .

وإذا كان يوم العمل قد حدد ، وفقاً لظاهر النص ، بست ساعات ، للعمل تحت سطح الأرض ، فالحقيقة أن هذه الساعات الست هي الحد الأقصى ليوم العمل في المناجم والمحاجر ، على التحديد الذي قدمناه (٤) ، ولو كان العمل فوق سطح الأرض - لا في باطنها - إذ لا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل ، سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على سبع ساعات في اليوم (٥) . ولما كانت فترة : أو فترات - الراحة ، التي تتخلل ، حتماً ، ساعات العمل ، يجب ألا تقل عن ساعة - فإن الحد الأقصى لساعات العمل ، سواء في باطن الأرض أو على سطحها - لا يمكن أن يزيد على ست ساعات ، ولا يعلو أن يكون قصر يوم العمل على ست ساعات ، في صدر المادة ١٥ من القانون ، على « تشغيل العامل تحت الأرض » سهواً في الصياغة ، أمكن ، بعجز المادة ، تداركه ، وإن كان الواجب أن يرد الاستثناء ، على المبادئ العامة في

(١٠) مادة ١/٦ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ١٦٠ :

(١) مادة ١/١٥ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٤ .

(٣) مادة ١/١٥ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٩ .

(٥) مادة ٢/١٥ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

يوم العمل ، في نص صريح ، لينقطع كل شك فيه^(٦) ، لا أن يكون مفهوماً ، بطريق الاقتضاء ، الذي لا يمنع قيام الشك فيه^(٧) .

وأجيز ، « بصفة إستثنائية مؤقتة » ، الخروج على هذا التحديد ، للرجوع إلى القواعد العامة^(٨) ، « إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر ، أو إصلاح ما نشأ عنه^(٩) » ، وذلك بالقيدين الآتيين :

— إبلاغ مديرية القوى العاملة ، أو أحد مكاتبها ، الذي يقع نشاط المنشأة في دائرة اختصاصه ، خلال أربع وعشرين ساعة ، « ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والعمال المطلوبين لإنجازه »^(١٠) .

— إعطاء العامل أجرأ إضافياً ، يساوي الأجر الذي يستحقه عن الفترة الإضافية ، « مضافاً إليه ١٠٠ ٪ ، إذا كان يعمل قبل غروب الشمس ، و ٢٠٠ ٪ إذا كان يعمل بعد غروبها »^(١١) . وإذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية ، أو الأجازات الرسمية ، أعطى العامل ، « مثلي الأجر العادي لساعات العمل التي إشتغلها » ، فضلاً عن « أجر اليوم ذاته »^(١٢) . فإذا إستغرق العمل ، الذي أداه العامل ، ساعات يوم الراحة ، أو الأجازة ، كله ، كان له ثلاثة أمثال أجره ، ضعف أجره مقابل عمله ، فضلاً عما يساوي أجر يومه ، الذي يستحقه دون أن يؤدي عملاً . ويتفق الحكم مع القاعدة العامة في

(٦) ذلك أنه يمكن القول بأن المادة ١/١٥ ، المشار إليها ، نصبا على أن « لا يجوز تشغيل العامل تحت سطح الأرض أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد » ، تجمع حداً أقصى لساعات العمل في باطن الأرض فقط ، ليخضع العمل على سطح الأرض ، للقواعد العامة التي تحدده بشأن ساعات في اليوم (راجع سابقاً ، فقرة ١٣٤) . كما يمكن القول بأن المادة ٢/١٥ ، المشار إليها ، يقتصر تطبيقها على العمال ، الذين يعملون في باطن الأرض ، والوارد ذكرهم في فقرتها الأولى . ولكننا لا نرجع ، مع ذلك ، هذا التفسير ، لأنه يؤدي إلى وضع العامل في وضع أسوأ مما كان عليه في ظل المادة ١٤٥ من قانون العمل ، على نقيض ما ينص به القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ من توفير حماية أكبر للعامل في المناجم والمحاجر مما كان يوفره له قانون العمل .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٤ .

(٨) مادة ١/١٦ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٩) مادة ١/١٦ (١) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٠) مادة ١/١٦ (٢) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

أجر يوم العطلة ، الذى يؤدى العامل فيه عمله ، على التفسير الذى رأيناه (١١) .
ولا يجز أن تزيد ساعات العمل ، فى هذه الظروف ، على ثمانى ساعات
فى اليوم ، تطبيقاً للقاعدة العامة الواردة فى المادة ١١٤ من قانون العمل (١٢).
ولإحكاماً للرقابة على تنظيم العمل ، يتعين على صاحب العمل أن يعلن ،
بشكل ظاهر ، فى أمكنة العمل جدولاً يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة .
ويبلغ ، بصورة منه ، يعتمدها رئيس المشروع ، أو المدير المسئول ، مديرية
القوى العاملة ، أو أحد مكاتبها التى يتبع نشاط المنشأة فى دائرة أى منها ،
كما يبلغ هذه الجهة . أو تلك ، « أولاً بأول » التعديلات التى تطرأ عليه (١٣) .
— الراحة الأسبوعية ، والأجازة السنوية : تكرر الراحة الأسبوعية
للعامل « بأجر كامل » (١٤) . وقد أصبح هذا الحكم ، — الذى كان وقت
صدوره إستثنائياً وخاصاً بعمال المناجم والمهاجر — ، مجرد تطبيق للقاعدة العامة ،
التي وردت ، فى قانون العمل الجديد ، لجميع العمال الخاضعين لحكمه (١٥) .
وأجيز ، فى الأماكن البعيدة عن العمران التى يصدر بتحديداتها قرار
لوزير العمل بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال ، « تجمع » أيام الراحة
الأسبوعية لمدة لا تزيد على ثمانية أسابيع . ليحصل عليها العامل « دفعة
واحدة » ، إذا وافق العامل على ذلك كتابة (١٦) . وقد أصبح هذا الحكم ،
الذى كان وقت صدوره خاصاً بعمال المناجم والمهاجر ، مقررأ فى قانون
العمل الجديد ، لجميع العمال فى المناطق البعيدة عن العمران ، وفى الأعمال
التي تقتضى طبيعتها استمرار العمل (١٧) . « ويراعى فى حساب مدة الراحة

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٦ .

(١٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٤ .

(١٣) مادة ١٨ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(١٤) مادة ١٧ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(١٥) مادة ٢/١٣٧ عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١٤٢ .

(١٦) مادة ١٧ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(١٧) مادة ١/١٣٨ عمل ، التى تستلزم ، على خلاف المادة ١٧ من القانون رقم ٢٧ لسنة

١٩٨١ ، المشار إليها ، موافقة الجهة الإدارية المختصة على تجميع الراحة الأسبوعية على الوجه
المذكور ، كما يبدو أنها تستلزم إتفاقاً بين صاحب العمل وجميع العمال لديه . ليكون « للتجميع »
صفة جماعية .

الأسبوعية المجععة أن تبدأ من ساعة وصول العامل إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها « (١٨) ، لأن ورود هذا الحكم ، في قانون العمل ، بين القواعد العامة لتنظيم العمل ، لا يمنع تطبيقه ، بداهة ، على عمال المناجم والمهاجر في المناطق البعيدة عن العمران .

وزيدت الأجازة السنوية ، التي أطلق عليها ، دون مبرر « الأجازات الاعتيادية » (١٩) ، بمقدار أسبوعين « لمن يعملون في المناطق البعيدة عن العمران ، و » تبدأ من ساعة وصول العامل إلى أقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهي بساعة العودة إليها « (١٩) . وتحدد المناطق البعيدة عن العمران ، كما قلنا ، بقرار من وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال « (٢٠) .

١٦١ - إحتياجات الأمن والسلامة : كان قانون العمل القديم يفرض ، لمصلحة العمال في المناجم والمهاجر ، على صاحب العمل أو المدير المسئول ، أو على مدير المنجم أو المحجر أو نائبه ، التزامات عديدة ، تتعلق بتعليقات السلامة ، من ناحية ، وإحتياجات الوقاية من ناحية أخرى ، ووسائل الإنفاذ أخيراً (١) ، وقد إستعفى ، عن هذا كله ، بتفويض وزير القوى العاملة ، ليصدر ، بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية ، وبعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال ، « لائحة بالأوامر والأحكام الخاصة بالسلامة والأمن » ، يلتزم صاحب العمل بتطبيقها (٢) .

(١٨) مادة ١/١٣٨ عمل .

(١٩) مادة ١٩ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١

(٢٠) مادة ٢/١ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، التي وضعت تحديداً للأماكن البعيدة عن العمران « فيما لم يرد بشأنه نص خاص في المواد التالية » ، فيقتض به في تحديد الأماكن البعيدة عن العمران ، الواردة في المادة ١٩ منه . أما المادة ١٧ من القانون ، الخاصة بتجميع الراحة الأسبوعية ، فقد بينت كيفية تحديد الأماكن البعيدة عن العمران الواردة بها على نحو مختلف ، فلا يؤخذ في شأنها ، بالمادة ٢/١ من القانون . ويبقى بعد هذا ، أن إختلاف التحديد ، في الحالتين ، ليس له ما يبرره .

فقرة ١٦١ :

(١) مواد ١٥٠-١٥٤ عمل قديم .

(٢) مادة ٢٠ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه

١٦٢ - الرعاية الصحية والإجتماعية : يلتزم صاحب العمل ، في كل الأحوال ، بأن يوفر ، « في موقع الإنتاج » ، مصادر مياه كافية ، صالحة للشرب ، وكافية للاستعمال العادي ، للعمال وأسره ، بحيث « لا يقل ما يخص الفرد الواحد من أفراد الأسرة عن ٥٤ لترأ يومياً »^(١) . وعليه الاحتفاظ بمياه الشرب في أوعية خاصة ، محكمة الإغلاق ، منعا للتلوث ، وتوضع في أماكن في متناول العمال ، وعليه ، أخيراً ، « تغيير هذه المياه يومياً ، وتطهر الأوعية مرتين في الأسبوع بطريقة معتمدة صحية »^(٢) .

وأُلقيت على صاحب العمل ، في الأماكن البعيدة عن العمران ، على التحديد الذي قدمناه^(٣) ، التزامات أخرى ، وإن كان الأخير منها قد أُلقي ، في حدود معينة ، على جميع أصحاب الأعمال .

— أن يوفر . مجاناً ، لأفراد أسرة العامل ، ومن يقيمون فعلا معه ، الإسعافات الطبية الضرورية ، والعلاج الطبي ، طبقاً للنظام الذي يصدر بقرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الصحة^(٤) .

— أن يوفر ، مجاناً ، مساكن للعمال ، المتزوجين وغير المتزوجين ، « مزودة بالمرافق الصحية اللازمة »^(٥) ، ويقدم إليهم « الخدمات الإجتماعية والثقافية اللازمة »^(٦) . وعليه « صيانة هذه المساكن والمرافق والعمل على استمرار وتطوير هذه الخدمات »^(٧) ، والقيام على « نظافة المناطق السكنية وأماكن العمل والمرافق الأخرى »^(٨) .

وأحيل على وزير القوى العاملة ، ليصدر ، بالاتفاق مع وزير الصناعة

فقرة ١٦٢ :

- (١) مادة ١/٢٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .
- (٢) مادة ٢/٢٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .
- (٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٠ .
- (٤) مادة ٢١ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .
- (٥) مادة ٢/٢٤ (أ) قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .
- (٦) مادة ٢/٢٤ (ب) قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .
- (٧) مادة ٢/٢٤ (ج) قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .
- (٨) مادة ٢/٢٤ (د) قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

والبروة المعدنية ، بعد أخذ رأى الاتحاد العام لثقافات العمال ، « قراراً بتحديد لاشتراطات ومواصفات المساكن وأنواع المرافق والخدمات . ومواصفاتها . وما يجب أن يتوافر فيها من وسائل التثقيف والترفيه والرياضة » (٩) .

— أن يقدم ، مجاناً ، ثلاث وجبات غذائية في مطاعم يعدها لهذا الغرض (١٠) .
ويقتصر التزامه ، في غير المناطق البعيدة عن العمران ، على تقديم وجبتين فقط (١٠) .

ويجب ، في كل الأحوال ، أن تكون هذه الوجبات مستوفية للشروط الصحية (١٠) ، وأن يكون ، ما يقدم منها ، داخل المنجم أو المحجر ، مغلفاً صحياً ، أو معبأ في « أوان محكمة الغطاء » (١٠) .

وتحدد أنواع الطعام . وقدره في كل وجبة ، بقرار لوزير القوى العاملة بالاتفاق مع الاتحاد العام لثقافات العمال (١١) .

ولا يجوز لصاحب العمل ، ولو برضاء العامل ، أن يستبدل ، بهذه الوجبات ، مقابلاً نقدياً ، أبداً كان قدره (١٢) . كما لا يجوز للعامل النزول عن حقه في هذه الوجبات (١٢) ، وإن كان يجوز ، بالاتفاق بين صاحب العمل والثقابة العامة لعمال المناجم والمهاجر ، « على نظام آخر لتقديم الوجبات الغذائية » (١٢) .

١٦٣ — تقدير تنظيم العمل في مصر: تحقق ، في قانون العمل القديم ، تقدم كبير في تنظيم العمل ، وأزيل ، بمقتضاه ، كثير من عيوب التنظيم السابق عليه (١) . ومع ذلك ، أخذنا عليه عدم توفيره حيازة كافية للأحداث ، بعدم تحريم العمل عليهم قبل اكتمال نموهم ، جسمياً ، وذهنياً . فالسن الدنيا للقبول

(٩) مادة ٢/٢٤ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٠) مادة ١/٢٣ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١١) مادة ٣/٢٣ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٥) مادة ٢/٢٣ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ١٦٣ :

(١) راجع ، في هذا التنظيم السابق ، سابقا ، فقرة ١٣٦ ، وهامش ٢١ ، وأنظر ، في تفصيلاته ، مؤلفنا في عقد العمل ، المرجع السابق ، فقرات ٥٤ وما بعدها ، وفي قانون العمل القديم مؤلفنا في قانون العمل ، المرجع السابق ، فقرات ٨٠ وما بعدها .

في العمل ، التي حددت فيه ، وهي اثنتا عشرة سنة ، مازالت منخفضة ، وكان يجب أن تكون ، على الأقل ، خمسة عشر عاماً ، ليكتمل نمو الصبي .
وينال قسماً معقولاً من التعليم ، ليصبح مواطناً صالحاً ، وعاملاً قادراً على إستيعاب التقدم الفنى في تزايد المطرد . وتحديد من الخامسة عشرة له ميزة ربط السن الدنيا للعمل بالإنهاء من مرحلة التعليم الإعدادى ، - التي يجب أن يرتفع إليها الإلزام في التعليم - ، على غرار القانون الفرنسى ، الذى يربط بين السن الدنيا للقبول في العمل والإنهاء من مرحلة الإلزام في التعليم ، التي حددها بستة عشر عاماً ، وتبعاً لهذا ، حرم العمل ، أيا كان نوعه ، على الصبي قبل بلوغ هذه السن (٢) . ويعتبر رفع سن القبول للعمل وسيلة ناجحة لمكافحة البطالة في بلد تفيض بالأيدى العاملة ، لأن صاحب العمل ، الذى لا يتسنى له إستخدام الصغار بأجر زهيد ، لن يجد أمامه سوى الكبار ، ليدفع لهم أجوراً عادية .

وإذا كان قانون العمل القديم قد حقق تقدماً كبيراً بإخضاعه عمال الزراعة للقواعد العامة لتنظيم العمل ، فإنه كان ينبغي ، مع ذلك ، أن يوضع تنظيم خاص للعمل في الزراعة ، تراعى فيه ظروفه ، على النحو المعروف في الدول الأخرى (٣) .

وكنّا نترقب أن يعمد الشارع ، في قانون العمل الجديد ، إلى إزالة هذا العيب الجوهرى ، ويدفع ، مرة أخرى ، بتنظيم العمل ، خطوة هامة نحو التقدم ، على النحو الذى تحقق في قانون العمل القديم ، منذ نيف وعشرين سنة . ولكنه لم يدخل ، على التنظيم السابق عليه ، سوى تعديلات تفصيلية ، تاركاً على حاله ، أهم أوجه النقص فيه . بل إن التحسين ، الذى تحقق ، بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، في تنظيم العمل لعمال المناجم والحاجر ، قد انحصر عن أهم طائفة فيهم ، وهم العملة في الكشف عن البترول ، وإستخراجه ،

(٢) بلير ، تنظيم العمل ، فقرة ٣٢٠ .

(٣) أنظر ، في تنظيم العمل في الزراعة في القانون الفرنسى ، ماليزيو MALAÏZIEUX

وميناسييه MENASSEYRE قانون العمل في الزراعة ، ص ٦١ وما بعدها ، بلير ، المرجع السابق ، فقرات ٤٥ وما بعدها ، ٨٦ ، ١٧٠ ، و ١٩٣ .

وتصنيفه، في مناطق إستخراجه ، ليلقى بهم ، بعد إلغاء التنظيم الخاص بمعال المناجم والمهاجر في قانون العمل القديم ، في نطاق القواعد العامة لتنظيم العمل ، ليسوء وضعهم عما كان عليه قبل صدور القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه^(٤).

الفصل الرابع في عنصر المدة

١٦٤- متى تكون المدة عنصراً في عقد العمل . ١٦٥ - نوعا عقد العمل من حيث مدته : العقد ذو المدة المحددة والعقد ذو المدة غير المحددة ، ١٦٦ - عقد العمل ذو المدة المحددة ، ١٦٧ - العقد طويل المدة ، ١٦٨ - أثر تجديد العقد ، أو امتداده ، على طبيعته ، ١٦٩ - العقد ذو المدة غير المحددة ، ١٧٠ - تطبيقات : الالتزامات للوئمة ، ١٧١ - تطبيقات : انتهاء العقد ببلوغ سن للتقاعد ، ١٧٢ - نوع العقد وطريقة تجديد الأجر فيه ، ١٧٤ - اتجاه القانون المقارن في عنصر المدة .

١٦٤ - متى تكون المدة عنصراً في عقد العمل : ليس عقد العمل ، في كل الحالات ، عقداً مستمراً ، على خلاف ما يزعم الفقه الفرنسي^(١) ، ولا تعتبر المدة ، حتماً ، أحد عناصره . وإذا كان إمتداد الوقت يلزم ، في

(٤) راجع سابقاً ، لفقرة ١٥٦ .

فقرة ١٦٤ :

(١) يوصف عقد العمل ، في الفقه الفرنسي ، بأنه عقد مستمر - *Contrat à exécution successive* دون تفرقة بين حالة وأخرى ، تأسيساً على أن تنفيذ العمل يمتد ، ضرورة ، في الزمن (كاميل لائل وج . ليون - كان ، فقرة ١٠٧ ، وكاميل لائل ، عقد العمل ، فقرة ٢٨ ، وغرب ريشيرو وسافاتييه ، ص ٢٤٨) ، أو على أنه لا يمكن تنفيذه إلا بمضي زمن معين (جروتيل ، فقرة ٥١) ، أو الذي يجب تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه في فترة زمنية (أزبما *AZBMA* ، مدة العقود المستمرة ، فقرة ٣) . ولكن هذا الاعتبار لا يمكن لإعتبار العقد مستمراً ، فمضي الزمن ، كما بينا في المتن ، قد يكون ضرورياً لتنفيذ العقد ، ويعبر ، مع ، ذلك ، عنصراً عرضياً ، ويكون العقد دائم وجوده ، فورياً لاستمراره . وإذا كان الأستاذ ديران قد لمس الحقيقة في مؤلفه (ديران وقهتي ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٢-١) فإنه لم يواجه سوى عقد العمل في صورته العادية ، وهو الذي يبرم لمدة معينة ، ليكون الزمن عنصراً فيه منذ إبرامه ، أو لمدة غير معينة ، ليكون الزمن عنصراً فيه حين إنجازه - ، ويقصر ، من ثم ، الإحاطة به في كل صورة .

العادة ، تنفيذ الالتزام العامل ، فقد لا يكون الزمن فيه سوى عنصر عرضي : وإن كان جبرياً ، حين أن العقد لا يعتبر مستمراً إلا إذا كانت المدة مقياساً يتحدد به محل الالتزام الناشئ عنه ، ليكون الزمن فيه عنصراً جوهرياً^(١) . وعلى ذلك ، يعتبر عقد العمل عقداً فورياً ، ليست المدة عنصراً فيه ، في كل مرة تتحدد ، بغير عنصر الزمن ، آثاره ، كما إذا كان موضوعه عملاً معيناً ، أو عدة أعمال معينة ، قدر أجر العامل ، لقاءه ، بغير وحدة زمنية . ويكون ، على العكس ، عقداً مستمراً ، المدة عنصر فيه ، إذا تحدد ، على مقتضى الزمن ، محل الالتزام أحد طرفيه أو كليهما ، كما إذا أبرم لمدة معينة ، أو قدر الأجر فيه بفترة محددة .

وينتضح ، بهذا ، أن المدة ، في أغلب الأحيان ، عنصر في عقد العمل ، تبعاً لكونه يبرم ، غالباً ، لمدة محددة أو غير محددة ، أو يقدر الأجر فيه بحسب الزمن .

١٦٥ - نوعاً عقد العمل من حيث مدته : العقد ذو المدة المحددة ، والعقد ذو المدة غير المحددة : قد يتفق الطرفان على مدة العقد ، بأن يحدد أجلاً تنهى فيه العلاقات الناشئة عنه ، أو عملاً معيناً ينهى بتنفيذه ، فيكون عقد عمل لمدة محددة^(١) ، وقد لا يتفقان على شيء من هذا ، وإن حددا الأجر فيه على أساس الزمن ، فيكون عقد عمل لمدة غير محددة . وعلى ذلك ، يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة ، أو لمدة معينة ، كما يجوز أن يكون غير معين المدة^(٢) . وتنظم النوعين قواعد قانونية واحدة ، في تكوين العقد ، وفي شروط صحته ، بل وفي آثاره ، وإن كان هذا لا ينفي أن توجد بينهما فروق هامة ، تستدعي

(١) أنظر في تعريف العقد المستمر ، الدكتور عبد الحى حجازى ، عقد المدة ، رسالة ، القاهرة سنة ١٩٥٠ ، ص ١٥ وما بعدها ؛ وكذلك بيريير دى لايزل **BRIERE de L'ISLE** ، فكرة العقد المستمر ، دالوز ١٩٥٧ ، فقه ، ص ١٥٣ .

فقرة ١٦٥ :

(١) أنظر بولان **POULAIN** ، الطريقة بين عقود العمل ذات المدة المحددة وغير المحددة ، رسالة ، ستراسبورج **Strasbourg** سنة ١٩٧٠ .
(٢) مادة ١/٦٧٨ مدني ٤ وأنظر أيضاً المادة ٨٩/٤ مدني قديم .

أن نحدد ، على وجه الدقة ، نطاق كل منهما (٣).

ورغم أن العقد ذا المدة غير المحددة يستطيع أحد طرفيه أن ينفرد بإنهائه ، فإنه يمثل ، للعلاقات العقدية ، إستقراراً أوفر مما يمثله لها العقد ذو المدة المحددة ، الذي لا يستطيع أحد طرفيه ، طيلة سريان مدته ، أن ينهي دون رضاء الآخر ، ويوفر ، من ثم ، للعامل حماية أوفر مما يوفره هذا العقد الأخير له . ذلك أن الشارع أحاط حق الإنفراد بإنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، فضلاً عن القيود الشكلية التي تمنع المفاجأة به (٤) . بقيود موضوعية تمنع العاقد من إستعماله إذا لم يتوافر لديه مبرر مشروع يجيزه ، وإلا ألزم بتعويض الضرر الذي لحق العاقد الآخر نتيجة له (٥) . ولكن هذا المبرر المشروع كثير ما يكون خطأ ينهه على العاقد الآخر ، يجيز ، طبقاً للمبادئ العامة ، فسخ العقد ذي المدة المحددة . قبل نهاية مدته (٦) ، كما أن إنهاء أحد العاقلين ، لهذا العقد ،

(٣) تنحصر أهم الفروق بين نوعي عقد العمل فيما يلي :

- يلتزم الطرفان ، في العقد ذي المدة المحددة ، إلى الأجل المطلق عليه بينهما ، بما أنشأه في ذمتها من التزامات ، بينما يمكن لأحدهما ، في العقد ذي المدة غير المحددة ، أن ينهي بإرادته (مادة ٦٩٤) ، فلكل طرف فيه أن يتصلل منه بمحض إرادته ، وإلا نشأ عنه التزامات مؤبدة تحول دون وجودها اعتبارات النظام العام . ويتركب كل هذا الفارق ، من ناحية ، أن العاقد لا يستطيع ، في العقد ذي المدة المحددة ، أن يمتنع عن تنفيذ التزامه ، أو يغير في مضمون هذا الإلتزام ، وإلا كان مستولاً أمام العاقد الآخر ؛ بينما لا يعتبر ، في العقد ذي المدة غير المحددة ، ذلك الإمتناع ، وهذا التغيير ، سوى تعبير عن إرادته في إنهاء العقد إذا لم يقبل العاقد الآخر هذا التعديل . وينتهي عليه ، من ناحية أخرى ، تقيد سلطان الإرادة الفردية في تحديد مدة العقد حتى لا يلجأ الأفراد ، تمهيداً على حق كل من العاقلين في إنهاء العقد ، إذا كان غير محدد المدة ، إلى الاتفاق على مدة تجعل العقد في حكم المؤبد . - وضع الشارع ، في العقد غير محدد المدة ، قواعد "مينة" لحماية العاقد من الأضرار التي قد تصيبه من إنفراد العاقد الآخر بإنهاء العقد ، كمنع مفاجأته به (مادة ٢/٦٩٤ مدني) وتعويضه عن التصف

فيه (مادة ٢/٦٩٥ مدني) .

أنظر في الفروق ، من حيث النظام القانوني بين النوعين ، ديران وثقوي ، جزء ٢ ، فقرة ١٧١ ؛ كامبرلانك CAMERLONCK ، الموسوعة السليمة لإنهاء عقد العمل ، ص ٢٦٥ - ٢٦٨ ؛ وعقد العمل ، فقرة ٢٦٦ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨٧ وما بعدها .

(٥) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٩٤ وما بعدها .

(٦) مادة ١٥٧ مدني ؛ وأنظر ، كذلك ، لاحقاً ، فقرات ٢٦٦ وما بعدها .

قبل إنقضاء مدته ، لا يمكن إبطاله ، ويقتصر حق العاقد الآخر على تعويض الضرر الذي لحقه نتيجة له ، ويقترّب ، بهذا ، في وضعه ، من العاقد ، في العقد ذي المدة غير المحددة ، الذي أنهاء العاقد الآخر تعسفاً منه . فيتشابه نوعاً عقد العمل ، في أثناء تنفيذهما ، في قوتهما الملزمة . ولكن ، بينما تستمر ، دون إنقطاع ، العلاقات العقدية ، التي ينشأ العقد ذو المدة غير المحددة ، تنهى ، تلقائياً ، بحلول الأجل الذي أضيفت إليه ، تلك التي يرتبها العقد ذو المدة المحددة ، ولذلك ، إذا كانت مدته قصيرة ، لا يوفر أى إستقرار للعلاقات الناشئة عنه (٧) .

فالعقد ذو المدة المحددة يوفر الحرية لطرفيه على حساب إستقرار العلاقات الناشئة عنه ، على نقيض العقد ذي المدة غير المحددة ، الذي يضحى فيه ، إلى حد كبير ، بحرية طرفيه ، تغليباً لاستقرار الروابط العقدية . وفي هذا التنازع بين الحرية والإستقرار ، في علاقات العمل ، يميل القانون الحديث ، في وضوح ، إلى جانب الفكرة الأخيرة : تنتج الإرادة الشارعة ، في تدخلها لتنظيم عقد العمل ، إلى تقوية العلاقات الناشئة عنه ، وكفالة إستمرارها بين طرفيه (٨) . ويعمد القضاء الفرنسي ، مطاوعة منه لذات الفكرة ، إلى التوسع . ما أمكنه ، في إضفاء علم التحديد على مدة العقد . حماية للعامل ، وإبقاء له على مورد رزقه (٩) .

ويرجع إلى العاقلين ، وحدهما ، تعيين نوع العقد الذي يريدان إبرامه . ومع ذلك ، قد تثور صعوبات في تكييفه ، لغموض يعتور عبارات العقد المتعلقة بمدته ، أو لعدم تضمن بنوده شيئاً عنها . ويتمين ، على القاضي ، تفسير تلك العبارات ، وفقاً للقواعد العامة في تفسير العقود (١٠) ، للكشف عما قصدته

(٧) بيسكوف BISCHOFF ، حماية التبعات الموقّعة ، في « المجلد إلى استقراء الروابط المدنية » ، مؤلف جامعي تحت إدارة ب . ديران DUBAND ص ١٠٩ وما بعدها ، وعمل المخصوص ص ١١١ - ١١٢ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٤٨ وما بعدها ؛ فقرات ٢٨١ وما بعدها .
(٩) ج . ليو - كان ، الوجيز ، فقرة ٢٤٧ ؛ بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١١٤ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٢٤ (في الآخر) .
(١٠) أنظر ، في ذلك ، مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للتزامات » ، المرجع السابق ، -

الإرادة المشتركة وقت إبرامه ، بغية تحديد نوع العقد . وأخذ طرفيه بنظامه القانوني (١١) . فإذا بقي لديه شك ، إزاء ما يريد ، يجب عليه الأخط بالتكليف الأصلح للعامل . في خصوص الدعوى ، تفسيراً للشك في مصلحته (١٢) .

على أن مهمة القاضي ، في تحديد نوع العقد ، لا تقف عند تفسير البنود الغامضة المتعلقة به . فقد تكون عبارات العقد قاطعة في الدلالة عليه ، وتخضع رغم وضوحها ، لرقابته . ذلك أن سلطان الإرادة الفردية ، في تحديد مضمون العقد ، أو تعيين وصفه ، يحد حلوده في إطار النظام العام . فإذا عد العاقدان وعلى الخصوص صاحب العمل ، تحايلاً على القواعد الآمرة في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، إلى إسباغ وصف التوقيت على العلاقة العقدية ، التي تُعقّد ، في الحقيقة ، مستمرة ، تعين على القاضي الكشف عن هذا الغش نحو القانون ، وإحباط أثره ، بإعطاء العقد تكييفه الحقيقي (١٣) . بل قد يذكر ، صراحة ، في بنود العقد ، نوعاً له ، حين يظهر ، في بقية بنوده ، أنه النوع الآخر ، فيكون على القاضي إعطاء العقد وصفه الصحيح ، غير مقيد بالوصف الذي أعطاه طرفاه له ، ولو كانا حسن النية ، لأن تكييف العقد (١٤) ، - ومعناه تحديد طبيعته التي يتوقف عليها تعيين نظامه القانوني (١٥) - ، مسألة قانونية (١٦) ، كتكييف أية واقعة (١٧) ، يسلخ في مهمة القاضي ، ولا يتقيد

== فقرات ١٦٢ ، وما بعدها ، مارتى MARTY ورينو RAYNAUD ، جزء ٢ ، فقرات ٢١٦ وما بعدها ، مارتى MARTY ، دور القاضي في تفسير العقود ، أعمال جمعية ه . كاييتان H. CAPITANT . ، جزء ٥٥ ، سنة ١٩٤٩ ، ص ٨٥ وما بعدها .

(١١) نفس فرنسي ٢٠ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي باليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٠٠ .

(١٢) بولان ، المرجع السابق ، فقرات ٢٠ و ٢١ .

(١٣) بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١٢١ - ١٢٢ ؛ كاميرون ، عقد العمل ،

فقرات ٢٩٨ - ٢٩٩ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٢٧٢ .

Qualification du contrat (١٤)

(١٥) مارتى ورينو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٦ .

Question de droit (١٦)

(١٧) مارتى MARTY ، التمييز بين أنواع والقانون ، رسالة ، تولوز Toulouse ،

فقرات ١٠٩ وما بعدها ، وحل الخصوص فقرة ١١٥ .

فيه بوصف الخصوم في الدعوى (١٨)، ويخضع ، في شأنه ، لرقابة محكمة النقض (١٩). وقد طبق القضاء ، عندنا ، هذه القواعد ، على عقد عمل أبرم بين مدرسة خاصة ومدرس للتربية البدنية ، لمدة سنة ، « نص فيه على إنهائه بانتهاء الأجل المحدد به دون حاجة إلى إخطار من (المدرسة) بعدم تجديده » ، وإعتبره عقداً غير محدد المدة ، بعدما إستبان أنه ، رغم البند ، تجدد لإثنتين وعشرين مرة ، لأن « هذا التجديد المتكرر ، رغم النص في كل مرة على منعه ، يدل على أن نية المتعاقدين كانت منصرفة منذ بدء التعاقد إلى تجديده مرات متوالية لم يحدد عددها وقت التعاقد ، مما يجعل هذا التعاقد ، منذ بدايته ، غير محدد المدة » (٢٠) .

أما إذا لم تفصح عبارات العقد ، كلية ، عن نوعه ، تعين على القاضي الرجوع ، في تعيينه ، إلى عادات المهنة ، على تقدير إنصراف الإرادة المشتركة لطرفيه ، ضمناً ، إلى الأخط بها (٢١). فإذا لم توجد ، في المهنة ، عادة تعينه ، كان عقد العمل ذا مدة غير محددة . ذلك أن العقد ذا المدة المحددة ، كما سئى (٢٢) ، هو العقد الذى يحدد طرفاه ، لإنهائه ، أجلاً معيناً ، قاصدين .

(١٨) نقض ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦١ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٢ ، رقم ١٣٧ ، ص ٨١٠ و ١٣٤ ديسمبر سنة ١٩٦٢ ، المجموعة السابقة ، السنة ١٣ ، رقم ١٨٠ ، ص ١١٤٠ . (١٩) نقض ٢ مارس سنة ١٩٢٣ ، مجموعة أحكام النقض ، جزء أول ، رقم ١٠٨ ، ص ١٩٢ . أما تفسير العقد *Interpretation du contrat* فهو « مسألة واقعية *Question de fait* » ، فيستقل به قاضى الموضوع ، دون مقرب عليه ، ما لم يتضمن تفسيره مسخاً له (أنظر ، في حدود رقابة محكمة النقض على تفسير قاضى الموضوع العقد ، مارق وريتر ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٠ و بليزان *PLAISANT* ، رقابة محكمة النقض في مواد العقود ، جازيت دى پاليه ١٩٤٦ - ٢ - فقه ، ص ٢٦) .

(٢٠) نقض ٧ يناير سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ٢ ، ص ٢٥ ، وأنظر تطبيقات أخرى في نقض فرلى ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الشهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٦٨ ، ص ٧٩٠ ، واستئناف باريس ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧٢ (جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٧٤٥) الذى اعتبر . في إبرام عقود متتابة ، فشا نحو القانون ، لأنه يجرم العامل من الضمانات التى يوفرها القانون له) .

(٢١) أنظر مؤلفنا « دروس في مقدمة الدراسات القانونية » ، الطبعة الثانية ، فقرة ٦٥ .

(٢٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٦٦ .

بحلوله ، إنقضاء العلاقات الناشئة بينهما عنه ، فإذا أخفلا تحديد أجل للعقد ، كان ذلك ، منها ، تعبيراً عن قصدتهما في عدم توقيت هذه العلاقات بمدة معينة ، أو ، في عبارة مساوية ، في إبرام عقد ذي مدة غير محددة (٢٣) ، وعلى هذا ، يفترض ، في عقد العمل ، كما في كل العقود المستمرة ، أنه غير محدد المدة . وتقوم ، من ثم ، قرينة على ثبوت هذا الوصف له (٢٣) . وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذه القرينة التي أجمع عليها الفقه : « إذا لم تحدد ، صراحة ، مدة لعقد العمل ، ولم تقض بتحديددها عادة الجهة ، أو طبيعة الأعمال موضوعه . يفترض ، فيه ، أنه أبرم لمدة غير محددة ، وعلى الطرف الذي يتمسك بمدة محددة لتعهدده أن يقيم الدليل على الوصف الذي يتمسك به » (٢٤)

١٩٦ - عقد العمل ذو المدة المحددة : العقد ذو المدة المحددة (١) هو العقد « الذي يكون ميعاد إنتهائه محدداً بواقعة مستقبله ، محققة الوقوع ، لا يتعلق وقوعها بمحض إرادة أحد طرفيه » (٢) ، أو ، في عبارة وجيزة ، العقد المضاف إلى أجل فاسخ . ويميز الفقه (٣) ، إستعارة لإصطلاح روماني (٤) ، رغم عدم

(٢٣) بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١١٥ ؛ بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ١٦ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٣ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٦٨ ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٢٧٢ ؛ أزيما ، المرجع السابق ، فقرة ٨٥ (يتراف هذا الأخير بوجود القرينة ، ولكنه يوجه إليها سهام النقد) .

(٢٤) نقض فرنسي ٨ يوليو سنة ١٩٤٣ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٤ ، ص ٣٤ .

فقرة ١٦٦ ؛

(١) Contrat à durée déterminée .

(٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٣ . وقد أصبح هذا التصريف تقليدياً في الفقه الفرنسي ، أنظر مثلاً كاميرلانك ، موسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٢٦٥ ؛ وعقد العمل ، فقرة ٢٦٥ ؛ بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٢٥ ؛ وقرب جروكل ، فقرة ٥٩ .

(٣) أنظر مثلاً مارتق ودينو ، جزء ٢ ، فقرة ٧٦٦ ؛ فيل WAÏLL وكريه TERRE ، الإلتزامات ، فقرة ٩٠٤ .

(٤) جيرار GIRARD ، التوجيه في القانون الروماني ، الطبعة الثامنة ، إخراج سن

SENN ، ص ٥٠٠ .

دقته (٥) ، بين الأجل المحدد (٦) ، الذي يعرف ، على وجه الدقة ، وقت حلوله ، والأجل غير المحدد (٧) ، الذي لا يعرف وقت حلوله ، وإن كان مؤكداً (٨) . فإذا كان الأجل محدداً ، لاشك في كون عقد العمل ، الذي تضاف إليه آثاره ، محدد المدة ، كأن يجعل الطرفان ، لإنهاء العقد ، تاريخاً معيناً ، قريباً أم بعيداً ، أو يعينا ، للالتزامات الناشئة عنه ، فترة محددة ، طويلة أم قصيرة (٩) . إذ لا يثور أدنى ريب ، لدى طرفيه ، في وقت إنهاء العلاقات بينهما . فلا يرد الإنهاء ، على العقد ، قبل حلول أجله ، ولا يحتمل العقد الامتداد بعد حلول أجله .

أما الأجل غير المحدد (١٠) ، فإنه ، وفقاً للقواعد التقليدية في القانون المدني ، يُضحي ، على العقد المضاف إليه ، ذات الوصف ، ويعتبر معه محدد المدة (١١) . إنما يجب ، لثبوت هذا الوصف للعقد الذي يقترن به ، ألا يثور شك في نفس طرفيه ، وعلى الخصوص العامل ، في طبيعته المؤقتة (١٢) ، ويعلم هذا الأخير ، منذ إبرامه ، أجل إنتائه (١٣) ، بأن يرجع عدم تحديد أجله إلى طبيعة العمل

(٥) آزيم ، المرجع السابق ، فقرة ٦٠

(٦) *Dies certus* ؛ وبالفرنسية *Terme certain*

(٧) *Dies incertus* ؛ وبالفرنسية *Terme incertain*

(٨) مارتو ودينو ، المرجع السابق ؛ قبل وتيريه ، المرجع السابق .

(٩) أنظر ، مع ذلك ، في القيود القانونية على مدة العقد ، لاحقاً ، فقرة ١٦٧

(١٠) أنظر كاميرلانك *CAMELYNCK* ، تخفيف قانون المبل لفكرة المدنية في الأجل

غير المحدد ، مجموعة دراسات مهداة إلى بران *BRUN* ، ص ١٠١ وما بعدها .

(١١) بران وجالان ، فقرة ٢-٤٢ ؛ كاميرلانك ، عقد المبل ، فقرة ٢٧١ ، وملحق

فقرة ٢٧١ ؛ موسوعة الإنهاء ، ص ٢٧٣ ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٧٤-أ ؛

بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٣١ ؛ آزيم ، المرجع السابق ، فقرة ٩٧ ؛ الدكتور محمد

ليب شيب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥٠ ؛ الدكتور إسمايل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٧ .

(١٢) بولان ، المرجع السابق ، فقرات ٣١ وما بعدها ، وعلى الخصوص فقرتا ٣٥ و ٣٥ .

(١٣) جروتل ، فقرة ٥٩ ؛ بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢-٢٧١ ؛ بران *BRUN* ،

ملاحظات حل لنقض فرنس ، ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، المشار إليها ، رقم ٨٥ ، ص

٢٧٣ ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٧٤-أ (يكتفيان بالملم ، حل وجه التقريب ،

بالأجل) ؛ وديران وفيلسو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٣-٤٢ ، وفي صك ذلك آزيم ، المرجع السابق ،

فقرتا ٩٧ و ٩٨ .

موضوعه (١٤) ، ولا يتعلق بإرادة أحد طرفيه حله (١٥) . فاعتبر القضاء الفرنسي ، وفقاً لهذه القواعد ، محدد المدة عقد العمل مع الممثل على أداء دور في مسرحية مدة تمثيلها على المسرح (١٦) ، ومع المستخدم لأداء مهمة مستخدم مريض في أثناء مرضه (١٧) ، أو العامل لأداء مهمة حامل مجند في فترة تجنيده (١٨) . على أن محكمة النقض الفرنسية ، في أحكامها الحديثة ، رغبة في حماية العامل ، تظهر ، لإزاء الأجل غير المحدد ، تشدداً في الإعراف بالعقد الذي يقترب به محدد المدة ، خروجاً على القواعد التقليدية ، وتستلزم ، لإضفاء هذا الوصف عليه ، علم العامل ، وقت إبرامه ، ولو على وجه التقريب ، التاريخ الذي ينتهي فيه . فاعتبرت عقد العمل ، الذي يبرم بين العامل والمقاول الذي يستخدمه ، « لمدة أعمال إنشائية معينة » (١٩) ، ذا مدة غير محددة ، لأنه « لم يتضمن تاريخاً دقيقاً لإنتهائه » ، ولا بياناً من شأنه تمكين العامل ، ولو على وجه التقريب ، من مواجهة التاريخ الذي سينتهي فيه (٢٠) . وأعطت ، كذلك ،

(١٤) كامير لالوك ، عقد العمل ، ملحق ، فقرة ٢٧١ ، جروتل ، فقرة ٥٩ .
(١٥) ديران وغيتر ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٣ ، جروتل ، المرجع السابق ؛ كامير لالوك ، المرجع السابق . وأنظر ، في إحصاء عقد العمل ذي مدة غير محددة لعدم تقسمه أجلاً ولتعلق مدته بإرادة أحد طرفيه ، نقض فرنسي ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٧٣ .

(١٦) استئناف باريس ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٩ - ٤ - ٢١٧ ؛ وعقد العمل مع الممثل ، لمدة تمثيل المسرحية ، أولئك إنخفاض الإيراد ، هو عقد محدد المدة ؛ السين *Seine* المدنية ٢٥ مارس سنة ١٩٢٦ ، دالوز الأسبوع ١٩٢٦ ، ص ٢٦٢ ، وقرب نقض فرنسي ٢٢ يوليو سنة ١٩٧٧ (دالوز ١٩٧٧ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٥٤) ، التي إحصاء عقد وكالة محدد المدة ذلك التي مهدت فيه شركة عقارية إلى الوكيل بيع شقق في مقابل عوالة ، حل أن تنهى مهمته في نهاية الشهر الذي يعقب بيع آخر شقة ، لأنه « يتضمن أجلاً دقيقاً ولا يحسم عدم تجديده » .
(١٧) السين *Seine* المدنية ٢٣ فبراير سنة ١٩٣٣ ، مشار إليه في كامير لالوك ، عقد العمل ، ص ٤٥١ ، هامش ١ ، وأنظر بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرتي ٣٤ و ٣٥ .

(١٨) ديران وغيتر ، المرجع السابق .

(١٩) "Pour la durée des travaux d'un chantier" .

(٢٠) نقض فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩٧٨ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٨ - ٤ - ١١٦ ؛ وكذلك ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ٨٥ ، ص ٢٧٣ ، ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٧ - ٢ - ١٥٢٧٥ ، ٢ يوليو سنة ١٩٦٩ ، مجلة السابقة ١٩٦٩ - ٤ - ٥٠٠ .

ذات الوصف ، لعقد العمل ، لأداء مهمة عامل في فترة غيبته (٢١) ، لأنه « لم يتضمن أى تاريخ محدد لانقضائه ، ولا أى بيان يسمح للعامل بأن يعرف ، ولو تقريباً ، التاريخ الذى تنهى فيه المهمة التى عهد بها إليه » (٢٢) . ووقف الفقه الفرنسى ، إزاء هذا القضاء ، بين معترض عليه ، « لخروجه على تعريف القانون المدنى للأجل ، الذى يسلم الفقه والقضاء به » (٢٣) ، وراض عنه ، لاتفاقه مع مقتضيات قانون العمل فى توفير الإستقرار للعامل ، إذ لا يكتفى أن يعلم هذا الأخير بتوقيت عمله ، « لحرمانه من الضمانات القانونية لحايته من هذا التوقيت ذاته » ، وهى الإختطار ومهلهته (٢٤) .

ويعتبر ، كما أشرنا (٢٥) ، محدد المدة أيضاً ، عقد العمل الذى يبرم لعمل معين ، أو « لخدمة معينة » (٢٦) . كتصوير فيلم (٢٧) ، أو عرض مجموعة أزياء (٢٨) ، لأنه ، كالعقد المضاف إلى أجل فاسخ ، لا يتضمن إمكان إستمراره

١٩٢٢٣ ٩٩ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي ياليه ١٩٧٤ - ٢ - ٢٦٩٢ م ١٩٧٤ فبراير سنة ١٩٧٥ ،
الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٠٨ ، ص ١٢٢ .

٢١) Une mission de remplacement

(٢٢) نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٧٠ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٠ - ٢ - ١٦٣٧١ .
وتطبيق ج. سافاتييه Savatier م. ؛ وكذلك ٢٠ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ،
ص ٩٤ : استعملت شركة عاملا لحين صدور قرار وزارى ، يأذن لها بإبرام عقد جديد ، محدد
المدة معه ، واعتبر قضاء الموضوع أن هذا العامل كان ، فى فترة الإنتظار هذه ، مرتبطاً بمقد
فى مدة محددة ، نفقت محكمة النقض الفرنسية حكمهم ، تأسيهاً على أن « تاريخ صدور
القرار الوزارى لم يستطع الطرفان توقفه وقت إبرام العقد ، الذى لم تعين ، من ثم ، مدته ،
وأوجب ، على صاحب العمل ، أن يقيم ، فى إنتاله ، قواعد إنهاء عقد العمل فى المدة غير المحددة ؛
وأنظر أيضاً كاسير لالوك ، عقد العمل ، ملحق ، فقرة ٢٧١ .

(٢٣) ج. م. ج. C. M. ، تعليق على نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، (المشار إليه) ،
مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦١ - ٢ - ١٢٢٨٢ .

(٢٤) كاسير لالوك ، عقد العمل ، فقرة ٢٧٣ (فى الآخر) .

(٢٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٤ .

(٢٦) مادة ١/٦٧٨ مدنى .

(٢٧) السين Seine المدنية ١٩ يناير سنة ١٩٥٦ (مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٦ - ٢ -
٩١٣٨) ، مشار إليه فى أزيما ، المريج السابق ، ص ٧٤ ، هامش ٢٧ .

(٢٨) نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه فى بولان ، المريج السابق ، ص ٢٧ ،
هامش ٤٤ .

بعد أداء العمل ، ولاحق لإنهائه قبل إنجازها ، وإن اختلف عنه في طريقة إنتهائه : أداء ، أو إنجاز ، مهمة معينة ، وليس مرور فترة محددة (٢٩) . ولما كان العامل ، بداهة ، يعرف قبل العمل الذي إتفق ، في العقد ، على أدائه ، فإنه يعلم الوقت الذي يستلزمه ، وتبعاً له المدة التي يستغرقها إنجازها ، ولا يعتبر . من ثم ، قد أضيف إلى أجل غير محدد ، بضيق عليه ، وفقاً للقضاء الفرنسي الحديث (٣٠) ، وصف العقد ذي المدة غير المحددة . وقضت محكمة النقض ، عندنا ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن عقد العمل الذي يبرم لتنفيذ أعمال معينة ، حددها صاحب العمل لعامله ، يعتبر بمحدد المدة (٣١) .

وأكثر صعوبة ، في تحديد نوعه ، العقد الذي ، بمقتضاه ، يلتزم طرفاه لموسم معين ، كالصيف في مصيف ، أو الشتاء في مشق . وينتهى بالعقد الموسمي (٣٢) ، الذي يكثر إنتشاره في أعمال الفنادق ، والمطاعم ، والمحلات العمومية الأخرى (٣٣) . ويعتبر عقداً ذا مدة محددة إذا كان إنتهاء الموسم محدداً ، في ذهن العامل ، على وجه الدقة (٣٤) .

فالأجل ، في جملة القول ، ضابط عقد العمل ذي المدة المحددة (٣٥) . وقد يكون هذا الأجل تاريخاً معيناً ، أو إنتهاء فترة محددة ، كما قد يكون الإنتهاء

(٢٩) پلانول PLANTOL ، تعليق على استئناف أميان Amlens ٢ يناير سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٢ - ٢ - ٤٨٩ .

(٣٠) قبل قانون ٣ يناير سنة ١٩٧٩ (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٦٦) ، راجع الأحكام المشار إليها سابقاً ، هامش ٢٠ .

(٣١) نقض ٢٥ فبراير سنة ١٩٧٨ ، قضاء النقض ، المجموعة ، المشار إليها ، جزء ٢ ، رقم ٢٤ ، ص ٢٧ .

(٣٢) Contrat saisonnier .

(٣٣) أنظر كاتالا CATALA ، العقد الموسمي ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٢٨٨ وما بعدها .

(٣٤) ديران وثير ، للرجع السابق . أما إذا استخدم العامل لموسم ، دون تحديد مدة ، ولا أجل ، العقد ، يعتبر عقده غير محدد المدة مادام صاحب العمل لم يثبت أن الموسم ، الذي استخدم لأجله ، يتضمن أجلاً معلوماً ، مقدماً ، من العامل (لنقض فرنسي ٢ مايو سنة ١٩٦٧ ، مبالوت دى بواله ، الفهرس التفسيري السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٦٩ ، ص ٧٩٠) .

(٣٥) پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٤٩ .

من محل معين . ويعلم طرفا العقد ، في الحالتين ، منذ إبرامه ، الوقت المحدد الذي أراداه له ، فلا يستطيع أحدهما الانفراد بإنهائه قبل حلول الأجل ، ولا يتوقع أيهما استمراره بعد حلوله .

ولا تعتبر المدة أجلاً للعقد إلا إذا أضيف إليها إنقضاؤه . فلا يعتبر محدد المدة عقد العمل الذي يذكر فيه أن مدته ثلاث سنوات على الأكل ، دون أن يبين فيه أنه يتقضى تلقائياً بإنقضاء هذه المدة ، فلا تكون ، من ثم ، مدته معينة فيه ، ومن ثم غير محددة (٣٦) .

١٦٧ - العقد طويل المدة : وإذا كان الالتزام ، بصفة عامة ، قيداً على حرية المدين به (١) . فإن التزام العامل ، بصفة خاصة ، لاستمراره ، في العادة ، جل وقته ، فوق قيام التبعية ، في كل الأحوال ، على عاتقه ، أكثر تقييداً لحريته (٢) . لذلك عنى الشارع ، في التقنين القديم ، كما فعل الشارع الفرنسي ، بالنص على أن « لا يجوز أن يكون إيجار المستخدمين والعملة والخدمة المنزلية إلّا لآمن معين » (٣) . وتعتبر هذه المادة تطبيقاً خاصاً لمبدأ عام يقضى بطلان الالتزام المؤبد لحماية حرية الفرد ، وتأميناً لاستقلاله (٤) . وقد راعى القضاء الفرنسي هذه الاعتبارات ، عند تطبيقه لتلك المادة ، وحكم بتطبيقها في كل مرة تؤدي بنود العقد ، دون نص صريح فيه ، إلى استمراره ، أو إحتمال نفاذه ، مدى حياة العامل (٥) . وإعتبر مخالفاً لحكمها ، إلى جانب العقد الذي تمحدد المدة

(٣٦) نقض فرسلي ١١ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١٥٢ .

فقرة ١٦٧ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٧ .

(٢) قرب پلاتيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٧ .

(٣) مادة ٤٩٠/٨ منه .

(٤) أزيما ، المرجع السابق ، فقرات ٣٣ وما بعدها ؛ بودرى - لاكانترى وژال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦٧ ؛ پلاتيول وريبير ، المرجع السابق ، وأنظر ، في تطبيقات هذا المبدأ في القضاء الفرنسي ؛ پلاتيول وريبير ، جزء ٦ ، فقرة ٢٤٢ ، وفي عقد الإيجار أزيما ، المرجع السابق ، فقرات ٢٠ وما بعدها .

(٥) پلاتيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٦ - ١ ؛ بودرى - لاكانترى وژال ، جزء ٢ ، فقرات ٢٨٦٧ وما بعدها .

فيه بمدى حياة العامل (٦) : الاتفاق الذي بمقتضاه يتعهد الخادم بالعمل لدى السيد طيلة حياة هذا الأخير حين كان كبير سن الخادم ، وصغر من سيده ، يجعل إستغراق العقد لحياة الأول محتملاً (٧) ، والذي بمقتضاه يلزم العامل بأن لا يعمل إلا عند رب عمل معين (٨) . ولكنه إعترف ، على العكس ، بصحة العقد الذي يرد على نشاط الخادم طيلة حياة سيده ، ولا ينتهى إلا بوفاة هذا الأخير ، إذا كان الخادم شاباً والسيد عجوزاً هراً (٩) . ويكون البطلان المطلق ، بكل آثاره ، جزاء تلك المخالفة ، لتعلق المادة المذكورة بالنظام العام ، الذي يحول دون صحة الالتزام المؤبد (١٠) .

وقد جاء الشارع ، في التقنين الجديد ، بحكم آخر : « إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل ، أو رب العمل ، أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل ، بعد إنقضاء خمس سنوات ، أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينظر رب العمل إلى ستة أشهر » (١١) . « ويمتاز النص الجديد بأنه يوفق بين إعتبارين متعارضين : حماية حرية العمل ، مع الرغبة في الوقت ذاته في حماية المتعاقدين (وعلى الأخص العامل) ، وذلك بتقرير شيء من الاستقرار للعقد » (١٢) . والإنتهاء ، على هذه الصورة ، مقرر للعامل وحده ما دام القصد الأساسى هو حمايته ، « وحتى لا يتخذ رب العمل من ذلك وسيلة للخروج على القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق » (١٣) . ووجهة الحاجة في حرمان صاحب العمل من إمكانية الإنتهاء ، بعد مضي خمس سنين ، في نظرنا ، محل شك كبير . فيجب عدلاً ألا توجد هذه المكنة إلا على وجه التبادل

(٦) أنظر تطبيقات هذه الصورة في الأحكام المشار إليها في تيرى ، المرجع السابق ، ص ٨٩ .

(٧) نقض فرنسى ٢٨ يوليو سنة ١٨٨٧ ، سبرى ١٨٨٧ - ١ - ٣٨٠ .

(٨) نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٨٥٨ ، سبرى ١٨٥٨ - ١ - ٧٤٧ ، وقارن استئناف مكر

٢٦ يوليو سنة ١٨٥٤ ، سبرى ١٨٥٨ - ٢ - ٣٧ .

(٩) استئناف تولوز Toulouse ٢٨ ديسمبر سنة ١٨٩٢ ، سبرى ١٨٩٣ - ٢ - ٢٠٩ ،

وتعليق دون توقيع ؛ وراجع أيضاً تيرى ، المرجع السابق ، لفقرة ٢٤ .

(١٠) بلانبول وديبير ، جزء ٦ ، لفقرة ٢٤٢ ؛ ديكران وديبير ، جزء ٢ ، لفقرة ١٧١ - ٦ .

(١١) مادة ٢/١٧٨ مدنى .

(١٢) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥٥ ، ص ١٢٠ .

لطرفين المتعاقدين . وقد إصترف بها القضاء الفرنسي لصاحب العمل ، رغم عدم النص عليها في العقد ، إذا كانت بنوده تقررها للعامل ، تحقيقاً للتوازن بين العاقلين (١٢) . ونعتقد أن إعتبار العقد ، بعد إنقضاء خمس سنوات ، عقداً ذا مدة غير محددة ، كان حلاً تشريعياً يوفق بين مصالح الطرفين بقدر ما يضمن حماية العامل من تعسف صاحب العمل ، أو من تحايله على قواعد القانون .

١٦٨ — أثر تجديد عقد العمل ، أو إمتداده ، على طبيعته : ينتهي العقد ذوالمدة المحددة ، من تلقاء نفسه ، بإنقضاء مدته (١) ، إذ يلجأ إليه حيناً لا يقصد طرفاه سوى إقامة علاقة مؤقتة بينهما ، يسترد ، بعدها ، كل منهما حريته كاملة . ولكن هذه الحقيقة لا تستقيم ، تماماً ، في عقد العمل ، حيث يقتصر دور العامل ، في إبرامه ، على الإذعان لما يمل به صاحب العمل ، الذي قد يقصد ، بتحديد مدة قصيرة ، تجنب القيود القانونية على إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، وليجدد العقد إذا ما حازت خدمات العامل رضاه (٢) . ولذلك ، قد يستمر العامل ، في أداء عمله ، بعد إنقضاء المدة ، لدى صاحب العمل ، الذي يظهر ، بعدم إعتراضه ، رضاه عن إستمراره فيه (٣) . إنما ، قد يعتمد الطرفان ، حين إنتهاء المدة ، إلى إبرام عقد عمل جديد ، له ، في العادة ، مضمون العقد القديم ، فتستمر العلاقات بينهما بالتجديد الصريح (٤) لعقد العمل . وقد يتفقان ، منذ البداية ، على إمتداد العقد (٥) ، أو « تجدد » في عبارة دارجة ، حين إنقضاء مدته ، لمدد أخرى ، إلى أن يعلن أحدهما ، في ميعاد معين ، رغبته في إنتائه

(١٢) نفس فرنس ١١ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٤ - ١ - ٣٢٩ ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٧٠ ، ص ٦٤٧ - ٦٤٨ .

فقرة ١٦٨ :

(١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٧٩ .

(٢) بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٩٨ .

(٣) Tacite reconduction .

(٤) Reconduction expresse .

(٥) Prorogation .

إلى الطرف الآخر ، فيظل العقد ممتداً بينهما إلى حين إعلان هذه الرغبة . ويخطئ الفقه (٦) ، وكذلك القضاء (٧) ، على غير مقتضى الثقة العلمية (٨) ، بين التجديد الضمني للعقد ، بعد إنقضاء مدته ، وإمتداده بمقتضى بند فيه ، لعدم جدوى التفرقة بينهما في عقد العمل (٩) . ويتعين البحث في أثر « التجديد الضمني » ، والتجديد الصريح ، والامتداد . على طبيعة عقد العمل الذي كان موضوعاً له :

ـ **التجديد الضمني** : يقع التجديد الضمني باستمرار العلاقات الناشئة عن عقد العمل ، بين طرفيه ، بعد إنقضاء مدته ، كما كانت في أثناء سريانها ، دون اعتراض من أحدهما عليه . والتجديد الضمني عقد جديد ، يعقب

(٦) أنظر ، مثلاً ، كاميرون لك ، عقد العمل ، فقرة ٢٧٥ - أ و ب ، التي يطلق على بند الإمتداد في العقد « بند التجديد الضمني » *Clause de tacite reconduction* ، والصحيح أنه « بند إمتداد » *Clause de Prorogation* ؛ وكذلك بران وجالان ، فقرة ٢٢٧ - ٢٢٨ ، التي ، بعد أن استعمل التعبير الصحيح ، عاد ، مباشرة ، واستعمل إصطلاح « التجديد الضمني » ، بدلا منه ، « وديران وغيره » ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٤ - ٢ ، اللذين يخططان بين الإصطلاحين .

(٧) أنظر ، مثلاً ، نفس قرني ٣١ مارس سنة ١٩٢٤ ، سيدي ١٩٢٤ - ١ - ٢٩٥ ، التي وردت فيه عبارة « إمتدادات متوالية بالتجديد الضمني » *prorogations successives par tacite reconduction* ؛ وكذلك ١٧ مارس سنة ١٩٤٧ ، فالوز ١٩٤٧ ، قضاء ، ص ١٢٩٥ ، ٢٢ يوليو سنة ١٩٤٩ ، فالوز ١٩٤٩ ، قضاء ، ص ٥٦٨ ، ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٦٢٦ ، التي عبرت عن الإمتداد المتفق عليه بإصطلاح « التجديد الضمني » .

(٨) ذلك أن التجديد الضمني هو إنشاء عقد جديد ، حين انتهاء العقد السابق ، بسبب استمرار الحالة الواقعية التي تلحق من هذا العقد الأخير بين طرفيه « (رادوان ؛ المرجع المشار إليه لاسقاً ، هامش ١٠) . فالتأصية الأساسية للتجديد الضمني ، كما يظهر من ذات إسمه ، عدم الاتفاق عليه ، لا مقدما عند إبرام العقد ، ولا مؤشراً حين إنقضاء مدته ، ويقوم نتيجة لواقعة مادية هي استمرار الماقيين في تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه . أما إذا توقع الطرفان ، في العقد ، استمرار العلاقات الناشئة عنه بينهما بعد إنقضاء مدته ، كان هذا إمتداداً للمقد ، وإذا اتفق الطرفان ، حين إنقضاء مدة العقد ، على استمرار تلك العلاقات لمدة أخرى ، كان هذا تجديداً صريحاً للمقد .

(٩) يمكن بين التجديد الضمني والإمتداد فارق جوهري : التجديد الضمني عقد جديد ، يعقب العقد الذي انتهى بإنقضاء مدته ، حين أن الإمتداد هو استمرار للعقد ذاته . ويتطرح على هذا الفارق ، مدة نتائج هامة (أنظر ، في هذه النتائج ، الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، جزء ٦ ، (المجلد الأول) ، قرني ٥٥٤ - ٥٢٢) .

العقد الأول ، وله ذات مضمونه (١٠) . ورغم أن الشارع الفرنسي لم يتوقعه إلا في عقد الإيجار (١١) ، فإنه أصبح نظاماً عاماً في نظرية العقد (١٢) . ورأى الفقه الفرنسي ، خلال القرن التاسع عشر : أن العقد يتجدد ، ضمناً ، لذات المدة ، ويبقى ، على حاله . عقداً ذا مدة محددة (١٣) ، إستناداً إلى فقهه بوتييه ، الذي ضم عليهم فهمه (١٤) ، ريتأسس ، في الحقيقة ، على رغبة دفيئة في حاية العامل ، لما كان يوفره له العقد ذو المدة المحددة . في ذلك الوقت ، من إستقرار يعجز العقد ذو المدة غير المحددة عن توفيره له (١٥) . فلما تدخل الشارع الفرنسي ، بقوانين متعاقبة ، لتقييد مكتنة الإنفراد بإنهاء هذا العقد الأخير (١٦) ، وبدأت مصلحة العامل في وجوده ، تطور الفقه الفرنسي ، حاية له . ويرى ، الآن ، جمهوره أن العقد يصبح ، بالتجديد الضمني ، ذا مدة غير محددة ، ولو ظلت ، على حالها ، جميع بنوده الأخرى ، قياساً على المادة ١٧٣٨ من التقنين المدني الفرنسي في الإجارة (١٧) . ويقضى المنطق القانوني ، في الحقيقة ،

(١٠) رادوان RADOUANT ، مسج دالوز ، القانون المدني ، جزء ٥ ، التجديد الضمني ، رقم ٤ ، ص ٣٠٣ ؛ نفس فرنسي ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٢١٣ ، وتعليق رواست ROUAST .

(١١) مادتا ١٧٣٨ و ١٧٥٩ من التقنين المدني الفرنسي .

(١٢) بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١٣١ ؛ رادوان ، المرجع السابق ، رقم ٢ .

(١٣) جيوار GUILLOUARD ، الإجارة ، الطبعة الثالثة ، جزء ٢ ، فقرة ٧٤١ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٩٦ ، هامش ٥ .

(١٤) رودير DODIERE ، تعليق على نفس فرنسي ١٥ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٤٢ - ٢ - ٢٠٠٩ (مشار إليه في بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٠) .

(١٥) بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ١٠٠ .

(١٦) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨٢ وما بعدها .

(١٧) بودرى - لاكانتيري وإل ، الطبعة الثالثة ، الإجارة ، جزء ٢ ، فقرة ٣٠٦٣ ؛

أوبري AUBRY ورو RAU ، دروس القانون المدني الفرنسي ، الطبعة السادسة ، إخراج

السيان ESMEIN ، جزء ٥ ، § ٢٧٢ ، ص ٣٦٨ ، وهامش ١٩ ؛ پلانيول وريبير ، جزء

١١ ، فقرة ٧٩٠ ؛ كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٧٥ - ١ ؛ بران وجالان ، فقرة

٢ - ٢٧١ ؛ كاربونييه CARBONNIER ، ملاحظات على الأحكام ، المجلد الفصلية للقانون

المدني ، سنة ١٩٦١ ، رقم ٤ ، ص ٣٣٦ .

بهذا التكييف ، لأن العاقلين ، بسلوكهما بعد إنقضاء العقد ، قد أفصحوا ، بطريقة قطعية ، وإن كانت ضمنية ، عن نيتهما في إهدار البند الذي يحدد مدته . فكيف يمكن أن تنسب إليهما إرادة الاحتفاظ به ، من بعد ، في العقد اللاحق ؟ إذا كان العاقدان لم يحرما الإتفاق على مدة العقد ، فلا يمكن القول بأنهما قد أرادا إحترامه بعد إستمرارهما في تنفيذ العلاقات الناشئة عنه (١٨) . ولاتبع المحاكم الفرنسية مسار الفقه . فذهبت ، قديماً ، إلى أن التجديد الضمني للعقد ، بإستمرار طرفيه في تنفيذه بعد إنقضاء مدته ، لا يغير من نوعه ، بل يتجدد ، بنفس الشروط ، لمدة أخرى ، ويظل عقداً ذا مدة محددة (١٩) . وكان هذا القضاء شديد الخطورة على العامل ، لاسيما إذا كانت مدته قصيرة ، إذ يتعرض للفصل ، دون إخطار ، في نهاية أية مدة (٢٠) . كما أوجد ، لصاحب العمل ، متفلاً سهلاً للهرب من أحكام القانون في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة (٢١) . فاستجابت المحاكم الفرنسية للرأى الحديث في الفقه ، وإستقرت محكمة النقض الفرنسية ، مطاوعة له ، على إعتبار العقد ، منذ إنتهاء مدته ، عقداً غير محدد المدة (٢٢) .

وقد أخذ الشارع ، عندنا ، في المادة ٢/٦٧٩ من التقنين المدني ، بهذا

-
- (١٨) بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٠١ ؛ وأنظر ، كذلك ، بران وجالان ، المرجع السابق ؛ كامير لالك وج . ليون-كان ، المرجع السابق .
(١٩) نقض فرنسي ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٠٢ ، سيري ١٩٠٣-١-١٢ ؛ ١٨ ديسمبر سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨-١-١٦٨ .
(٢٠) بران وجالان ، المرجع السابق . وأنظر مثلاً ذلك للعقد في نقض فرنسي ٨ ديسمبر سنة ١٩١٣ ، دالوز ١٩١٦-١-٧٣ : « عقداً العمل الذي أبرم ليوم ، ويوجب دفع الأجر يومياً ، مقدس مدة محددة ، وينتهي في نهاية كل يوم ، ويجوز إنهاء من طرف أو من آخر دون أية مهلة .
(٢١) قارن فالسان VINCENT ، إضلال عقد العمل ، ص ٣٩٨ ؛ وأنظر مثلاً لهذا الغرض في نقض فرنسي ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، مختصر ، ص ٢٨ .
(٢٢) نقض فرنسي ٩ أبريل سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي فاليز ١٩٣٠-٢-٤٥٠٣ ؛ ٤ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣١ ، ص ٥٥٣ ؛ ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ٦٥ ؛ ١٧ مارس سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٧ ، قضاء ، ص ٢٩٥ ؛ ٣ مارس سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٥-٢-١٤٤٨ ، وتعليق ب . أ . ن .

الحل الأخير ، إتباعاً للقاعدة المقررة في التقنين الألماني (٢٣) . فبعد أن قرر أنه « إذا كان عقد العمل معين المدة لإنهى من تلقاء نفسه بإنتضاء مدته » (٢٤) ، نص على أن « إذا إستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنتضاء مدته ، إعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير معينة » (٢٥) . ذلك ، لأن « التجربة أثبتت في فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج على القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق ، وذلك عن طريق الاتفاق على تحديد مدة العقد بيوم واحد ، حتى يتجدد ، بعد ذلك ، من يوم إلى آخر ، فيمكن إنهاؤه في أى يوم بدون أية مسئولية » (٢٦) . وقد وردت ذات القاعدة في المادة ١/٧٢ من قانون العمل (٢٧) .

على أن الشارع قد وضع ، في التقنين المدني ، للعقد الذى يكون موضوعه عملاً "معيناً قاعدة مختلفة : « إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد ، واستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه » ، لا يعتبر العقد متجدداً لمدة غير معينة ،

(٢٣) مادة ٦٢٥ منه

(٢٤) مادة ١/٦٧٩ مدنى .

(٢٥) مادة ٢/٦٧٩ مدنى .

(٢٦) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٢٢ . وقد أخذت محكمة الاستئناف المختلطة ، في حكمها ، بهذه القاعدة ، قياساً على المادة ٣٨٦/٤٧١ مدنى قديم ، الواردة للإجارة ، والتي تنص على أن « إذا استمر المستأجر ، بعد إنتهاء مدة الإيجار ، منتظماً بالحق "المؤجر أعتبر ذلك تجديدًا للإيجار بين الشروط السابقة بالمدة المتأخرة (استئناف مختلط ١٥ يناير سنة ١٩٢٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤١ ، ص ١٧٣) ، كما أخذ بعض الفقهاء بذات القاعدة في ظل التقنين القديم (جرومولان ، المرجع السابق ، العقود ، فقرة ٥٦٠) .

(٢٧) لا يترتب على التجديد الضمنى ، سوى تغير طبيعة العقد ، الذى يصبح ذا مدة غير محددة ، ويبقى ، هذا حالاً ، مضمونه كما كان قبل حدوثه ، ويظل « من ثم ، قائماً بند عدم المناقصة ، وبند عدم الزواج Clause de celibat فى حدود صحته ، وبند الإشتراك فى الربح (نقص قرلى ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٢١٣ ، وتعليق رواست (BOUAST) ومع ذلك ، يترتب على تغير طبيعة العقد ، زوال كل البنود المتعلقة بالمدة قبل تجديده ، كالشرط الجزائى عن إنهاء العقد قبل انقضاء مدته . ومع أن التجديد الضمنى عقد جديد ، يقوم به أثر إنقضاء العقد القديم ، فلنا نرى ، مع ذلك ، أن ألتسمية العامل فى المشروع تبدأ منذ دخول العامل فى خدمته تنفيذاً لهذا العقد القديم ، أخذاً بالنية المحتملة لطرفيه (أنظر فى ذلك كله بولان ، المرجع السابق ، فترقى ١٠٥ ١٠٦)

بل « اعتبر العقد قد تجدد ، تجديداً ضمناً . المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى » (٢٨) . وإعتبر واضعو التقنين هذا الحكم إستثناء من القاعدة المقررة للعقد أبرم لمدة معينة دون أن يفصحوا عن حكمته (٢٩) ، وهي أن بقاء العقد رهين . في قصد طرفيه . بالعمل الذي أبرم لإنجازه . دون إعتبار منهما للزمن الذي يستغرقه ، لأن هذا الزمن عنصر عرضي فيه ، ليس مقصوداً لذاته ، وإن كان جبرياً ، لا يتسنى . بلونه ، تنفيذه (٣٠) ، فينتهي العقد بإنجاز العمل موضوعه . وإذا استمر تنفيذ العقد ، بالتجديد الضمني ، فلأن الحاجة قد دعت إلى تكرار العمل موضوعه ، ويكون طبيعياً أن يقتصر تجددده على القيام بالعمل ذاته مرة أخرى (٣١) : على تقيض العقد الذي أبرم لمدة محددة ، ولا إرتباط له بعمل معين ، فيعني استمرار تنفيذه ، بعد إنتهاء مدته ، كما قلنا ، إهدار طرفيه للأجل الذي أضافا إليه لإنقضاءه ، ويتجدد ، من ثم ، لمدة غير محددة .

ولكن العقد ، الذي يربط المدرس « في معاهد التعليم الحر » ، لمدة العام الدراسي ، قد أبرم لمدة محددة ، ويتجدد ، تبعاً لهذا ، لمدة غير محددة ، وليس عقداً أبرم « لعمل معين » (٣٢) ، كما توهم واضعو المذكرة الإيضاحية للتقنين المدعى (٣٣) ، لأن الزمن فيه عنصر جوهري ، مقصود لذاته ، ويكون

(٢٨) مادة ٢/٦٨٠ مدق .

(٢٩) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٢٤ - ١٢٥ ، « أما الفقرة الثانية (من المادة ٩٤٤ من المشروع التمهيلي المقابلة للمادة ٦٨٠) فهي استثناء من الحكم المقرر بالمسادة السابقة في فقرتها الثانية ، إذ يجب ، في هذه الحالة ، أن يعتبر العقد قد تجدد لمدة محددة هي المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى . والنص ينطبق على حالة المدرسين والمعلمين في معاهد التعليم الحر ، وكذلك في الحالات الأخرى المشابهة ، والمعيار الموضوع « إذا كان العمل بطبيعته قابلاً لأن يتجدد » يحدد من حالات تطبيق النص ، حتى لا يستعمل كوسيلة للتهرب من أحكام الطرد في وقت غير لائق » .

(٣٠) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٤ .

(٣١) الدكتور إسمايل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠٣ نكرر ب .

(٣٢) جاء في المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيلي ، تطبيقاً على المادة ٢/٩٤٣ (المقابلة

للمادة ٢/٦٧٩) : « على أنه يجب ، مع ذلك ، أن نعترف بأن هناك بعض حالات ، كحالة المدرسين والمعلمين في معاهد التعليم الحر اللذين يستعملون لمدة العام الدراسي ، إذا تجدد العقد فيها =

ما جاء ، على خلاف الحقيقة ، في هذه المذكرة ، إجتهاذاً لوضعيها . لا تعبير عن رأى الشارع . ولا يقيد ، من ثم ، الفقيه ولا القاضي .

— الامتداد ، أو « التجديد الصريح » : على أن عقد العمل ذا المدة المحدد قد يتضمن بنداً يقضى . في تعبير دقيق . بامتداده ، أو ، في عبارة دارجة . « بتجديده » ، مدداً أخرى . دون تحديد . إلى أن يعلن أحد طرفيه ، في ميعاد معين ، لإرادته في إنهاءه إلى طرفه الآخر . ويجمع العقد ، بهذا البند ، خصائص نوعيه : تستمر آثاره بين طرفيه ، كالعقد ذي المدة غير المحددة ، ويمكن إنهاؤه دون قيد . في نهاية أية مدة . كالعقد ذي المدة المحددة . وتقدماً ، أخذ الفقهاء الفرنسيون ، في تكييف الوضع القانوني الناشئ عنه ، بمبادئ القانون المدني العتيق ، دون مراعاة لواقع الحال ، ورأوا فيه عقود عمل متتابعة . يبدأ كل منها بانتهاء ما سبقه . لا عقد عمل واحد غير محدد المدة . وميزوا بين رفض التجديد . الذي يعوق قيام عقد مستقبل . والإنهاء الذي يمنع استمرار عقد قائم . ولا يمكن أن تمتد القيود القانونية ، على إنهاء عقد موجود . إلى رفض إبرام عقد جديد (١٣٣) . وإنثلت محكمة النقض الفرنسية ، أمام منطق القانون . وأعلنت برأى الفقه (٣٤) .

ولكن إحترام المنطق القانوني أدى إلى مخالفة صارخة للعدالة ، وفتح الباب واسعاً ، أمام صاحب العمل . — الذي على بنود العقد — ، للهرب من قيود القانون على إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، بأن يحدد ، للعقد ، مدة قصيرة ، تمتد ، أو « تتجدد » ، إلى مالا نهاية . ووقع العامل ، كلية . تحت رحمته .

ساستمر آر الطرفان في تشديده بعد انتهاء مدته ، فإنه يمتد من سنة إلى أخرى . والمفروض برأى هذه الحالة ، فيضع لها المادة التالية « مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٢٣) .

(٣٣) پلانيول *PLANIOL* ، تعليق على استئناف أميان *Amiens* ٢ يناير سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٢ - ٢ - ٤٨٩ ، وأنظر ، كذلك ، بودي - لاكانترى وفال ، الإجارة ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦٢ : جوسران ، *JOSSERAND* ، دروس القانون المدني ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨٤ : پلانيول *Planiol* الربيز في القانون المدني ، الطبعة ٩ ، سنة ١٩٢٣ ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٨١ .

(٣٤) نقض فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩٠٧ ، سيوري ١٩٠٨ - ١ - ٢٤١ ، ٨ ديسمبر

سنة ١٩١٣ المشار إليه .

وصار عرضة . تماماً . لنجسكه (٣٥) . فعدلت محكمة النقض الفرنسية عن قضائها ، واعتبرت العقد . منذ إنشائه مدته . ذا مدة غير محددة ، وطلبت عليه . منذئذ . نظامه القانوني . مادام طرفاه قد أغفلا الإتفاق . ببند فيه . على عدد مرات إمتداده . أو « تجديده » (٣٦) . وبهذا إستوى إمتداد العقد : أو « تجديده » الصريح . في أثره على طبيعته . مع تجديده الضمني . وإذا كانت أسباب أحكامها قد تضمنت تأكيداً للقاعدة . فإنها لم تحتمل على تعليل لها ، وبات أنها لا تستند على غير اعتبارات عملية : سد باب الغش نحو القانون الذي كان العامل ضحيته . وأيد جمهور الفقهاء هذا القضاء بمحورهم الرغبة في إحباطه (٣٧) .

على أن هذا القضاء : الذي إستهدف حماية العامل ، ينقلب ربالاً عليه إذا كان عقد العمل ذا مدة طويلة ، لأن العقد الذي يصبح ، بحلول الأجل المعين فيه . غير ذي مدة محددة . يستطيع صاحب العمل ، في أي وقت . أن ينفرد بإنهائه ، مع مراعاة المهلة القانونية . وهي فترة قصيرة (٣٨) . حين تظل يديه

(٣٥) بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١١١ (في الأخير)

(٣٦) نقض فرنسي ٣١ مارس سنة ١٩٢٤ ، سبتمبر ١٩٢٤ - ١ - ٢٩٥ ١٦٤ يونيو سنة ١٩٣٧ ، سبتمبر ١٩٣٧ - ١ - ٣٤٠ ١٣٤ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، سبتمبر ١٩٣٩ - ١ - ٤١٢ ١٥ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، دالوز الانتقائي ١٩٤٢ ، ص ١٤٩ ، وتعليق لواران Valzin ؛ ٢٢ يوليو سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، قضاء . ص ٥٦٨ ١٧١ يونيو سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٤ - ٢ - ١٣٧٩٨ ١٣٤ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، مستندات بلبيسيه ، ص ٤٦١ ؛ ٢٣ أكتوبر ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٥ - ٢ - ١٨٠٨٢ ، وتعليق بولان Poulain ، وجازيت دي ياله ١٩٧٤ - ٢ - ٢٨٠٣ . أما إذا حدثت ، في العقد ، عدد مرات تجديده ، فإن العقد يظل ذا مدة محددة . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لذلك ، باعتبار العقد ، الذي يبرم لمدة عدة أشهر . مع استحالة إمتداده لمدة ماثلة إذا لم يمتد العمل موضوع العقد ، مع عدم التزام طرفيه باستمرار علاقتهما ، بأي شكل كان ، به التاريخ المحدد له ، عقداً محدد المدة (نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٩ - ٤ - ١١٦) . (٣٧) بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٧٢/ب ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٥١ - ٤٥٢ ؛ بروشار ، فقرة ١٦٤ ؛ ديران وقيتير ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٤ - ٢ .

(٣٨) أوليه ، ص ١٦٠ بران وجالان ، ص ٥٤١ ، هامش ١١ وملحق ، ص ١٣٢ بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١١٣ .

مغلولة عن إنهائه . بعد تجديده ، إذا بقي ذا مدة محددة ، قبل نهاية مدته ، وهي بحسب الفرض طويلة . فهذه محكمة النقض الفرنسية قضاءها ، علاجاً لهذه الحال ، وقررت أن « عدم وجود بند - في العقد ، يحدد عدد مرات تجديده - ليس من أثره إنقاص المدة المتفق عليها . ولكنه يُخضع فقط لإنهاء العقد لوجوب مراعاة المهلة القانونية » (٣٩) ، أو ، في عبارة أوضح ، يخضع العقد ، في إنهائه خلال كل مدة « يتجدد » إليها ، لقواعد إنهاء العقد ذى المدة المحددة ، — وهي تمنع إنهاء قبل إنقضائها — ، وفي إنهائه في آخر كل مدة « يتجدد » إليها ، لقواعد إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، من وجوب مراعاة مهلة الإخطار ، وعدم جواز التمسك فيه (٤٠) . وعلى ذلك ، يعتبر إعلان صاحب العمل عن إرادته ، للعامل ، بعدم « تجديد » العقد ، فصلاً من الخدمة ، وبخضع ، من كل الوجوه ، لنظامه القانوني (٤١) . وإستطاعت محكمة النقض الفرنسية ، بهذه

(٣٩) نقض فرنسي ، ١ يونيو سنة ١٩٥٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ، ص ١٥٥٧ .
 ١٠ فبراير و ٥ نوفمبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز سنة ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٢٤٩ ، وتعليق رواست
 BOUAST ١٧٤ يونيو سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٤ - ٢ - ١٣٧٩٨ ، وتعليق
 جيه . ج . H. G. ١٩٦ أبريل سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٢ - ٢ - ١٧٢٤٩
 ٩ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٩٤ : « إزاء عقد عمل ، لمدة سنة ، يتجدد » بالتجديد الضمني « من سنة لأخرى إلا في حالة الإخطار قبل ثلاثة شهور ، تخفى » محكمة الاستئناف في قضائها بجواز إنهائه في أية لحظة مع مراعاة مهلة الإخطار ، تأسيساً على أنه عقد لمدة إيجابية غير محددة ، حين لا يترتب على عدم وجود بند يحدد لعدد مرات إمتداداته المتعاقبة إنقاص المدة المطلق عليها لكل إمتداد منها ، ولكن فقط إخضاع إنهاء العقد ، الذى تجدد من سنة لأخرى ، لمراعاة مهلة الإخطار ، وأن الإخطار بالإنتهاء ، الذى يصدر قبل أقل من ثلاثة شهور من تاريخ إنتهاء السنة ، لا يترتب عليه أثره إلا بانتهاء الإمتداد السنوى الجديد الذى يحقق التامم له ١٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ١٣٩ : الصفة غير المحددة لعدد الكلية العقد ليس من شأنها انقاص المدة المتعاقبة المطلق عليها .

(٤٠) أنظر : بولان ، فقرات ١١٤ وما بعدها ؛ جروتز ، فقرتي ٦١ و ١٢٨ ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ١٣٢ - ١٣٣ ؛ بران BRUN ، ملاحظات على لنقض فرنسي ١٠ فبراير سنة ١٩٦٠ ، مجموعة بران ، رقم ٨٦ ، ص ٢٧٦ ؛ أولييه ، ص ١٦٠ ، كاميرالوك ، عقد العمل ، فقرة ٢٧٥ ، وملحق ، فقرة ٢٧٥ .

(٤١) نقض فرنسي ١١ مايو سنة ١٩٦٦ (مشار إليه في بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١١٩ ، وص ١٥٢ ، هامش ١٦٤) .

المرونة الرائدة في قضائها . أن توفر ، العامل ، حماية تتفق مع تطور التشريع في علاقات العمل عموماً ، وفي إنهاء عقد العمل على وجه الخصوص (٤٢) .

وقد يعتمد صاحب العمل ، بدل إدراج بند الامتداد ، أو التجديد :
في العقد ، إلى إبرام عقود عمل ، متتابة ، مع العامل : متساوية ، أو مختلفة ،
المدة ، كلما إنتضى أحدها أبرم معه الآخر . ولكن القضاء الفرنسي اعتبر
العلاقة ، الناشئة عنها ، غير محددة المدة ، مادام تتابع هذه العقود ، بين طرفيها ،
لم ينقطع ، أو ، وفقاً لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، ينتج عن هذه العقود
« مدة كلية غير محددة » (٤٣) ، ويخضع إنهاؤها ، تبعاً لهذا ، لنظام العقد

(٤٢) قرب كاربونييه CARBONNIER ، ملاحظات على الأحكام ، المجلة الفصلية لقانون
المدنى ، سنة ١٩٦١ ، رقم ٤ ، ص ٣٣٦ .

يتضح ، بهذا ، أن محكمة النقض الفرنسية ، في قضائها الجديد الذى بدأه بحكمها الصادر في
٤ يونيو سنة ١٩٥٧ ، المشار إليه ، لم تعدل عن قضائها السابق الذى قررت فيه ، كما بينا في المزمع ،
أن العقد ذا المدة المحددة ، الذى يمتد ، بمقتضى بند فيه ، لمدة أخرى ، يعتبر ، منذ إنتهائه منسحب
الأصلية ، عقداً ذا مدة غير محددة ، كما زعم البعض في الفقه المصرى (الدكتور إسحاق هاشم ،
المراجع السابق ، ص ٤٤٨) ، بل هي ، في الواقع ، هدبت قضاهاهما ، رغبة منها في حماية العامل
على وجه أكل ، فهى قد أنشأت ، في قضائها الجديد « نوعاً جديداً من العقود ، ذا طبيعة مولدة ،
مجمع ، في خصائصه ، العقود ذات المدة المحددة ، وذات المدة غير المحددة (بران ، ملاحظات على
نقض فرنسى ١٠ فبراير سنة ١٩٦٠ المشار إليه) . ينمت « بالعقد ذو المدة المحددة والاعتادات
غير المحدودة » وفقاً لعبارة البعض (روست تعليق على نقض فرنسى ١٠ فبراير و٥ نوفمبر المشار
إليهما) ، لأن كل إعتداد يحتفظ بوصفه الأصل ، وكونه عقداً ذا مدة محددة ، ولكن العلاقة التقديرية
بأكملها تعتبر لمدة كلية غير محددة (جروئل ، فقرة ٦١) . ولهذا ، عقداً ذا مدة غير
محددة قيد طرفاه ، على وجه التبادل ، حقهما في الإنهاء الإفرادى له ، وفقاً لرأى البعض الآخر
(بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١١٨) . ولعل ما أدى ، بالبعض ، في الفقه المصرى ، إلى توهم
عدول محكمة النقض الفرنسية عن قضائها السابق ، هو تأسيس حكمها بالتوصيف ، أحياناً ، للعامل
من عدم تجديده عقد ، على ذكره التصف في فصله (أنظر الأحكام المشار إليها لاحقاً ، فقرة ٢٩٨
هوامش ٨ ، ١٠ ، ١١) . والحقيقة ، كما تصرح المحكمة في بعض هذه الأحكام ، أن العقد ، بمجده
التجديدات المتوالية ، يصبح ذا مدة غير محددة (نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى
پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٢) .

على أن الشارح الفرنسى ، بقانون ٣ يناير سنة ١٩٧٩ ، قد وضع للعقد ذو المدة المحددة ،
كما سنرى ، تنظيراً دقيقاً ، أجاز بمقتضاه لطرفيه ، في حدود معينة ، الاتفاق على تجديده ، مع بقاءه
محظوظاً بطبيعته (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٧٣) .

Durée totale indéterminée (٤٣)

ذى المدة غير المحددة^(٤٤) . وطبقت القاعدة . في حكم حديث . على العقد الموسمى . الذى كان العامل . وفقاً له . يؤدي عمله . دون إنقطاع . لدى صاحب العمل . في كل موسم^(٤٥) . على نقيض قضائها السابق . الذى كان يتأى بالعقد الموسمى عن فكرة « التجديد » . ويعتبره . دائماً ، ذا مدة محددة^(٤٦) .

أما في القانون المصرى ، فقد رأى البعض أن المادة ٢/٦٧٩ من التقنين المحدث ، ومثلها المادة ١/٧٢ من قانون العمل ، تضع قاعدة مقرر ، وتقتصر . من ثم . على التجديد الضمنى للعقد ذى المدة المحددة ، باستمرار طريقه . بعد انتهاء مدته . في تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه ، ويجوز الإتفاق . على خلافها . حين يمتد العقد ، وفقاً لبند فيه ، لمدة ، أو للمدد ، أخرى محددة^(٤٧) . وكان رأينا ، على النقيض ، أن المادة ٢/٦٧٩ ، كما يظهر في المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى^(٤٨) ، تستند ، في أساسها ، إلى توفى

(٤٤) نقض فرنسى ١٩ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ٢٢٧ ، ص ١٣١ ، ٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ، ١٩٧٣ - ١ - ٨٠ م : ٤ يوليو سنة ١٩٧٤ - جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - ٢٠ م - ١٩٧٣ ٣ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١٥٢ م ، وأنظر كذلك الأحكام المشار إليها في بران وجالان ، ملحق ، ص ١٣٣ ، هامش ٥٤ ، وفى الفش في تكييف العقد بولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٢٣ - ١٢٥

(٤٥) نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٧٩ ، إخطارات سرية . ص ٣٢٧ : ١٥ الحكم بالتبويض عن مهلة الإخطار ، وعن الفصل ، لرئيس مطبخ فصله الشركة المستقلة لفندق يكون ذا أساس متى تبين مما أثبتت قضية الموضوع أنه إذا كان هذا الفندق لا يفتح ، كل عام ، إلا في فترة الموسم ، فإن العامل كان له فيه ، منذ إثنين وعشرين عاماً ، نشاطاً ثابتاً وغير منقطع خلال مدة فصله ، واستطاعت المحكمة أن ترى بين الطرفين علاقات عمل ذات مدة كلية غير محددة أنها الشركة ، ولا يهم ، في هذا الخصوص ، أن العامل لم يستخدم ، كل عام ، إلا خلال المدة المحددة للموسم ، وأن تنفيذ العقد كان يقف بين المواسم .

(٤٦) أنظر بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٣ ، والحكم المشار إليه ، ص ٨٨ ، هامش

(٤٧) الدكتور إسمايل غانم ، المرجع السابق ، فقرتا ٢٠٣ و ٢٠٤ مكرر .

(٤٨) مجموعة الأعمال التفسيرية ، جزء ٥٠ ، ص ١٢٢ ، وراجع سابقاً ، ص ٦٢٤ .

الفش نحو أحكام تتعلق بالنظام العام . وتكون ، تبعاً لهذا ، قاعدة أمره . على نفى تلك الواردة في المادة ٥٩٩ من الترتيب المدني لعقد الإيجار ، يجب تطبيقها . ولو صرح الطرفان ، في العقد ، بأن يكون « تجديده » ، أو بالأحرى إتماده . لمدة معينة (٤٩) . ولا يمكن . على كل حال . أن يثور شك في الصفة الآمرة للمادة ١/٧١ من قانون العمل القديم (٥٠) ، وبعدها المادة ١/٧٢ من القانون الجديد .

وقطع الشارع هذا الخلاف ، الذي ليس له ما يبرره ، بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ ، متصرفاً للرأى الذى أبديناه قبل صدوره (٥١) : « يعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة » (٥١) . وجاء ، في المذكرة الإيضاحية للقانون . أن القصد منه حماية العامل من التحايل الذى قد يقع ضحية له (٥٢) . وهذات التعليل الذى ورد في المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٢/٦٧٩ ، المشار إليها ، والذى استندنا إليه للقول بصحتها الآمرة .

وبعد أن أعيد النص . في المادة ١/٧٢ و ٢ من قانون العمل الجديد ، على هذه القواعد . إستثنى منها . في فقرتها الثالثة ، « الأحوال العرضية والمؤقتة والموسمية » . والاستثناء . في الحقيقة . غير وارد ، لأن العقد على العمل العرضى . أو المؤقت ، قد أبرم « لتنفيذ عمل معين » . وليس لمدة محددة . ويتجدد . عند الحاجة . كما قدمنا ، للمدة « اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى » (٥٣) . ولكن العقد الموسمى يبرم لمدة محددة ، هي فترة الموسم ، وليس ثمة ما يمنع من تكرار تجديده . ولا ندرى لماذا لا يعتبر ، باستمرار طرفيه

(٤٩) أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٦٣ ، ص ١٦٧ .

(٥٠) أنظر مؤلفنا « الوجيز في قانون العمل » ، المراجع السابق ، فقرة ١٠٧ .

(٥١) أضاف الفقرة المذكورة للمادة ١/٧١ المشار إليها .

(٥٢) جاء ، في المذكرة الإيضاحية للقانون « لما كان البعض قد لجأ إلى استخدام العمال فترات متقطعة بمقدور محددة للحيلولة دون استفادتهم من مزايا القانون ، ورغبة في حماية العمال من مثل هذا الإجراء ... فرمى أن يعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة » .

(٥٣) مادة ٢/٦٨٠ ملغى

في تنفيذه كل موسم . قد تجدد لمدة غير محددة ، كما قضت محكمة النقض الفرنسية (٥٤) .

وعلى ذلك ، يخضع العقد محدد المدة . الذى يتضمن بند الإمتداد ، أو « التجديد » ، لنظامه القانونى طيلة المدة المعينة فيه . فلا يستطيع أحد طرفيه ، خلالها ، الإنفراد بإنهائه ، وينتهى ، من تلقاء نفسه ، فى آخر تلك المدة ، بإعلان أحد طرفيه ، فى الميعاد المحدد فيه ، إلى طرفه الآخر ، بعدم رغبته فى إمتداده ، أو « تجديده » ، لأن العقد لم يتحول بعد إلى عقد دى مدة غير محددة ، إذ يبدأ تحوله إليها فى أول مرات تجديده ، ويحتفظ ، من ثم ، بطبيعته خلال مدته الأصلية (٥٥) . والرأى الذى يذهب ، فى فرنسا ، إلى اعتبار العقد ، حتى فى مدته الأصلية ، ذا مدة غير محددة ، - لإتفق طرفاه على تقييد متبادل لحق كل منهما فى الإنفراد بإنهائه ، بحيث لا يستعمل إلا فى نهاية كل مدة (٥٦) - ، فضلاً عن بقاءه منزهلاً فى الفقه (٥٧) ، وغريباً عن القضاء (٥٨) ، لا يتفق مع نصوص القانون المصرى ، التى ، بفرضاها المدة غير المحددة « لتجديد » العقد ، لا أساس لها بطبيعته قبل وقوعه .

أما إذا لم يعلن أحد العاقدين رغبته فى عدم إمتداده ، أو « تجديده » ، إلى العاقد الآخر فى الميعاد المعين فى العقد لهذا الاعلان : إمتد العقد ، أو « تجدد » إلى مدة غير محددة ، ولو كان يتضمن بنداً يقضى بأن يكون إمتداده ، أو « تجديده » ، لمدة ، أو لمدة أخرى ، أو لأية مدة غيرها محددة ، لأن هذا البند ، لمخالفته لنص أمر (٥٩) يقع باطلاً ، ويعتبر ، من ثم ، غير مكتوب .

(٥٤) راجع سابقاً ، هامش ٤٥ .

(٥٥) نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٣٣ .

(٥٦) بولان ، المرجع السابق ، لفرة ١٢٠ .

(٥٧) لا يعرض الفقه الفرنسى صراحة لهذه المسألة ، ومع ذلك يؤيد القضاء أن عقد التحول العقد إلى غير دى مدة محددة لا يكون إلا بعد تجده أول مرة (أنظر مثلاً جروئل ، فقرة ١٢٨) .

(٥٨) نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٣٨ المشار إليه : « العقد المبرم لفترة محددة ، ولو إتفق على إمتداده بالتجديد الضمنى ، لا يصبح غير محدد المدة إلا بعد وقوع الإمتداد ، وبطلان ذا مدة محددة طالما ظل فى المدة الأصلية » .

(٥٩) مادة ٢/٧٢ عمل .

بل إذا استمرت علاقات العمل ، بعد إنتهاء المدة المعينة ، في عقد لا يتضمن بند إمتداد ، أو « تجديد » ، بمقتضى عقد عمل جديد ، أبرم بين الطرفين - على أثر إنتهاء العقد الأول ، فإن هذا العقد الجديد يكون ، حتماً ، ذا مدة غير محددة ، ويقع ، كذلك ، باطلا الإلتفاق فيه على مدة معينة له ، ولو كان هذا العقد الأخير يتضمن « شروطاً جديدة » (٩١) . ويتفق هذا الحكم مع المبادئ العامة ، لأن العبرة ، في تكييف العقد ، بالنية المشتركة لطرفيه . ولذلك ينادى به الفقه ، ويطبقه القضاء ، في فرنسا ، دون نصوص خاصة . إذ يعتبر مجموع هذه العقود المتتابة ، وفقاً لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، ذا مدة كلية غير محددة (٩٠) . وكان يمكن ، لهذا ، إستخلاصه من نصوص القانون ، عندنا ، دون حاجة إلى وضعه في نص خاص .

على أن إضفاء الصفة الآمرة على المادة ١/٧٢ من قانون العمل ، كبقية نصوصه يقصد به الحماية (٩١) ، لا الإدارة (٩٢) ، حماية العامل ، لا إدارة الاقتصاد القومي . فلا يقع ، من ثم ، البند ، الذي يقضى بامتداد عقد العمل لمدة محددة ، باطلاً « إذا كان أكثر فائدة للعامل » (٩٣) ، بل يظل قائماً ، ويعتبر ، على القاضى ، تطبيقه ، دون نص المادة ١/٧٢ . وتبدو هذه الفائدة للعامل إذا كان العقد ذا المدة طويلة ، فينطبق البند العقدي ، ولا يجوز لصاحب العمل ، في إبان المدة التي « تجدد » ، أو بالأحرى إمتد ، إليها ، أن ينهى العقد بأرادته المنفردة ، كما كان يتمتع عليه لإنهاؤه خلال مدته الأصلية : تطبيقاً للقاعدة في العقد ذى المدة المحددة (٩٤) ، لأن مصلحة العامل ، حالئذ ، هي في الاحتفاظ للعقد بتكييفه الذي أراده طرفاه له . ولكن تنطبق المادة ١/٧٢ حال إنتهاء العقد في آخر المدة التي إمتد ، أو « تجدد » إليها . فلا يستطيع صاحب العمل أن يمنع إمتداد العقد ، أو « تجديده » ، بإعلان العامل في الميعاد

(٩٠) نقض فرنسي ٣ مارس سنة ١٩٧٦ المشار إليه .

- Ordre public de protection (٩١)

- Ordre public de direction (٩٢)

(٩٣) مادة ٢/٦ عمل قديم ، ويبدلها مادة ٤ عمل .

(٩٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٧٩ .

المعين فيه (٦٥) . بل عليه أن يتقيد : في إنجائه . بقواعد إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة . الذى تحول إليه العقد . طبقاً للمادة ١/٧٢ . منذ إمتداده ، أو « تجديده » أول مرة . وهكذا يؤدى التطبيق الدقيق لقواعد القانون إلى الأخذ بما انتهت إليه محكمة النقض الفرنسية . ولم تغب هذه الحقيقة عن الفقه الفرنسى ، الذى رأى أن قضاءها الأخير هذا أكثر إتفاقاً مع قواعد القانون من قضائها السابق ، الذى كان يعطى العقد ، - المتضمن بند الامتداد - أو « التجديد » ، دون تجديد لعدد مراته - ، تكييف العقد ذى المدة غير المحددة ، منذ أول إمتداد أو « تجديد » . له . ويجرى عليه . من كل الوجوه ، أحكامه (٦٦) . ويستثنى . من القواعد المتقدمة . عقود عمل الأجانب (٦٧) ، لإفصاح الحال ، أمام أصحاب الأعمال . لاستبدال عمال مصريين بهم (٦٨) . فيجوز الاتفاق ، في عقد العمل مع الأجنبي . على أن يكون إمتداده . أو « تجديده » . لمدة ، أو لمدد . أخرى . محددة . أما إذا تجدد العقد ، دون بند فيه ، تجدداً ضمنيّاً . بمعناه القانونى الدقيق ، باستمرار طرفيه في تنفيذه ، بعد إنقضاء مدته ، فإنه يتجدد . حالئذ . لمدة غير محددة . لإحتراماً لنية طرفيه . وليس ، في هذا إهدار للمادة ٣/٧٢ من قانون العمل . التى تقتصر على النص على عدم سريان أحكامها على عقد العمل مع الأجنبي . والحكم الذى أوردته يقضى باهدار بند الامتداد . أو التجديد . لمدة أو لمدد . أخرى محددة . مماثلة للمدة الأصلية أو مختلفة عنها (٦٩) . وهذا لا يسرى على العامل الأجنبي ، الذى يتقيد بهذا البند الوارد في عقده . أما التجديد الضمنى . بمعناه الحقيقى ، فيكون ، طبقاً

(٦٥) ومع ذلك يؤخذ بمدة الإنقطاع المحددة في العقد إذا كانت أطول من المهلة القانونية ، لأنها ، حالئذ ، تكون أكثر فائدة للعامل (مادة ٤ صلب) .

(٦٦) بولان ، المرجع السابق ، فقرتا ١١٤-١١٥ والمراجع المشار إليها ، ص ٩٨ ، ماضى ١٥٣ .

(٦٧) مادة ٣/٧٢ عمل . وكانت المادة ٣/٧١ عمل قديم (أضيفت بالقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٤) ، تقصر هذا الاستثناء على عقد عمل الأجانب الذين تستخدمهم المؤسسات والمهيات العامة والشركات والمجمعات التابعة لها .

(٦٨) أنظر المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(٦٩) مادة ٢/٧٢ عمل

للمبادئ العامة . لمدة غير محددة . دون حاجة إلى الإستناد إلى المادة ١٧٢ من قانون العمل . كما قلنا ، ونخضع له . من ثم . العقد مع العامل الأجنبي .

١٦٩ - **العقد ذو المدة غير المحددة** : والعقد ذو المدة غير المحددة (١) أكثر شيوعاً في الحياة القانونية . ويعتبر عقداً غير محدد المدة كل عقد لا يتحدد فيه موضوعه بزم معين . أو بعمل معين (٢) . ويكون له هذا التكييف ، كما قلنا (٣) ، في كل مرة لا يحفل العاقدان فيها بهذا التحديد (٤) . وعلى المدعى بحصول الإلتحاق بشأته أن يقيم الدليل عليه (٥) .

فيميز العقد ذا المدة غير المحددة لإغفال طرفيه تحديد مدة له (٦) . إنما لا ينبغي أن يؤدي إغفالها إلى تأبيد العلاقات الناشئة عنه . وتقرر ، منعاً لتأبيدها ، لكل طرف فيه ، حق إنهائه . في أي وقت ، بإرادته المنفردة (٧) . ويعتبر هذا الحق ، عند الجمهور ، المميز الأساسي للعقد ذي المدة غير المحددة ، الذي لا ينفصل عن طبيعته (٨) .

١٧٠ - **تطبيقات ، الاتفاقات الموثقة** : كما أن الأجل يميز العقد ذي

نقرة ١٦٩ :

(١) **Contrat à durée indéterminée** .

(٢) قرب بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٤٢ .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٥ .

(٤) ديران وقثير ، المرجع السابق ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٣ ، فنانسان ، المرجع السابق ، ص ٣٩٦ ، دوفليه

BEUFLANT ، إنهاء عقد العمل . رسالة ، باريس سنة ١٩٠٥ ، ص ٨ . وراجع سابقاً ،

فقرة ١٦٥ .

(٥) ديران وقثير ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٤ - ٥ : يسكوف ، المقال المشار إليه ،

ص ١١٥ : كامير لانك : عقد العمل ، فقرة ٢٦٨ . وأنظر مثلاً هذه الحالة في نقض فرنسي ١١

مارس سنة ١٩٧٦ (جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١٥٢) التي نقضت حكماً اعتبر العقد الذي

حدثت منه « بثلاث سنوات على الأقل » ذا مدة محددة ، وقد سبقَت الإشارة إليه .

(٦) بولان ، المرجع السابق .

(٧) **Droit de résiliation unilatérale** .

(٨) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٤٧ : بولان ، المرجع السابق ، ص ٣٧ ، والمراجع

المشار إليها ، هامش ٦٨ .

المدة المحددة (١)، كذلك حق الإنهاء الإفرادى يميز العقد ذى المدة غير المحددة (٢).
ونطبق هذين الضابطتين على الأوضاع العقدية المركبة، أو، في عبارة أخرى،
على الاتفاقات «المؤقتة» (٣)، التي يجمع فيها بين خصائص نوعى عقد العمل.
— العقد ذو المدة الدلالية (٤) : قد يحدد الطرفان، في العقد، مدة معينة،
يتمتع على كل منهما إنهاء العقد في خلالها، ويسترد كل منهما، بعد إنقضائها،
حقه في الإفراد بإنهائه. ويعتبر العقد، في أثناء تلك المدة، ذا مدة محددة،
يتحول، بعدها، إلى عقد ذى مدة غير محددة (٥). ولكن ماحكم الإنهاء الذى
يقع في آخر الفترة الدنيا ؟ قد يقرن العقد بوعد للعامل «بالإستقرار في
الخدمة» (٦)، ويتعهد صاحب العمل، من ثم، لهذا الأخير بإستخدامه بعد
الأجل المعين لإنقضائه. يؤدي تطبيق المبادئ العامة إلى القول بإنهاء عقد
العمل بإنقضاء مدته، وقيام المسؤولية العقدية، على عاتق صاحب العمل، لإخلاله
بتعهد (٧). ولكن البعض يرى أن العقد يصبح، بذلك الوعد، ذا مدة غير
محددة، إما لأن صاحب العمل، بتعهد، قد تنازل عن الأجل الذى حدده له (٨)،
أو، في القليل، زعزع صفة التأكيد في الأجل، وبث الثقة، في نفس العامل،
في إستمرار علاقات العمل بعد حلوله (٩). أما إذا لم يقرن تحديد المدة

فقرة ١٧٠ :

(١) راجع سابقا، فقرة ١٦٦ .

(٢) راجع سابقا، فقرة ١٦٩ .

(٣) *Les conventions hybrides*

(٤) *Contrat à durée minima*

(٥) ديران وثير، جزء ٢، فقرة ١٧٤-١- بولان، الرسالة المشار إليها، فقرة ٦٢ .

(٦) *«Promesse de stabilité d'emploi»*

(٧) لانسياني LANCIANI، حق الإنهاء الإفرادى لعقد العمل غير محدد المدة في القانون
الفرنسي والقانون الإيطالي، رسالة، نالسى Nancy سنة ١٩٦٢، ص ٤١ (مشار إليه في

بولان، المرجع السابق، ص ٥٧، وهامش ٨).

(٨) ساراميتو SARAMITO، عقد العمل ذو المدة غير المحددة، مجلة القانون العمالي،

سنة ١٩٦٦، ص ٢٢٩ (مشار إليه في بولان، المرجع السابق، ص ٥٩، وهامش ٥).

(٩) بولان، المرجع السابق، فقرة ٦٣ .

الدنيا بوعده للعامل باستقراره . تعين تفسير إرادة طرفيه للوصول إلى تكييفه . ومع ذلك ، يرى البعض إعتباره عقداً « ذا كلية غير محددة » نزل طرفاه عن حق الأفراد بإنهائه خلال المدة الأولى المعنية (١٠) ، ويتقيد ، من ثم ، بإنهاؤه ، في نهاية هذه المدة ، بقواعد القانون في إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة . ويتفق هذا التكييف ، في الغالب ، مع النية المشتركة للعاقدين ، إذ بغيره ، يفقد الإتفاق على مدة دنيا كل حكمته ، ليستوى مع العقد ذى المدة المحددة . إنما لا يعتبر ذا مدة دنيا عقد العمل ذو المدة المحددة ، الذى يعلق إستمراره ، بعد إنتهاء مدته ، على شرط واقف ، كوصول رقم أعمال الممثل التجارى ، أو منسوب التأمين . إلى مبلغ معين . فإذا تحقق الشرط ، إستمرت علاقات العمل ، بعد حلول الأجل . لمدة غير محددة ، وإذا تخلف إنتهى العقد بإنتضاء مدته .

— **العقد ذو المدة القصوى** (١١) : وقد يعين الطرفان ، للعقد ، مدة محددة ، ويحفظ كلامهما ، في أثنتها ، بمكنة إنتائه ، في أى وقت ، خلال سريانه ، دون أن يكون عليه إبداء أسباب له ، فيعتبر العقد ، رغم الأجل ، ذا مدة غير محددة (١٢) ، لأن حق الإنهاء الإفرادى ، كما قدمنا ، في قوام هذا العقد الأخير ، ويظل العامل ، نظراً لوجوده ، طيلة سريان العقد ، لا يعلم وقت إنتهاء العلاقات الناشئة عنه (١٣) . وأعطى القضاء الفرنسى ، كذلك ، هذا الوصف للعقد ، حينما كانت مكنة الإنهاء قاصرة على أحد العاقدين دون الآخر (١٤) ، وقرر ، من ثم ، لهذا الأخير ، أن ينهى العقد ، بإرادته المنفردة ،

(١٠) بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٦٦ .

(١١) *Contrat à durée maxima* .

(١٢) نقض ٥ أبريل سنة ١٩٥٦ ، الجمعية الرسمية ، السنة ٥٦ ، رقم ٩٩ ، ص ٢٢٨
المنيا الإبتدائية ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٦٠ ، الجمعية الرسمية ، السنة ٦٠ ، رقم ٤٨ ، ص ٣٨٤
نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٢٨ ، *دالوز الأسبوعى* ١٩٢٩ ، ص ١٤٤٢ يوليو سنة ١٩٣٢
دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٤١٥ — — — — —

(١٣) *BRUN* ، قرب بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ٨٥ ، ص ٢٧٣ ، وحل الخصوص ص ٢٧٥ .

(١٤) نقض فرنسى ١١ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، *جائزته* *دالوز الأسبوعى* ١٩٣٤ ، ص ٣٢٩ — ١٤٤

قبل حلول أجله (١٤) . لأن الصفة التبادلية . لم تكن الإفراد بالإنتهاء . تتعلق بالنظام العام (١٥) . ولكن وصف العقد يعود إليه إذا إنتهى بحلول الأجل المعين له ، لا بإرادة أحد الطرفين قبله . ويعتبر عقداً ذا مدة محددة (١٦) . فيرجع القضاء الفرنسي ، على هذا النحو . في تكييف العقد . رغم إعتراض البعض في الفقه (١٧) ، إلى وقت إنتائه . لا إلى حين إبرامه : يعتبر ذا مدة محددة ، أو غير محددة . بحسب ما إذا وقع إنتاؤه بحلول أجله ، أو بإرادة أحد طرفيه قبله (١٨) .

ويتعين التمييز بين حق الإنتهاء الإفرادى الذى يضى على العقد ، فى أثناء سريانه . وصف المدة غير المحددة . رغم الأجل المتفق عليه لإنقضائه ، وبين حق الإنتهاء الذى يتقرر لأحد العاقدين لطروء ظرف معين ، مستقل عن إرادته . ويكون غير ذى أثر على تكييفه . ويظل العقد : رغم إقترانه به ، ذا مدة محددة . فالعقد الذى يرم خمس سنوات ، ويتضمن بنداً يحجز ، لصاحب العمل . إنتائه فى أية لحظة « لأسباب إقتصادية وقتية تبرر إنقاص العملة » (١٩) ، أو العقد الذى يضاف إلى أجل معين ، ويتضمن بنداً يقضى بإنتائه ، « تلقائياً ودون تعويض » (٢٠) فى حالة وقف المشروع لصنيع منتجاته (٢١) ، لا يتضمن : لأحد طرفيه . حقاً تقديرياً (٢٢) يستعمله بمطلق إرادته ؛ ليعتبر معه

نوفمبر سنة ١٩٦٣ . مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ - ٢ - ١٣٤٧١ ، وتعليق كاميرلانك CAMERLYNCK .

(١٥) بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٤٤ .

(١٦) نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، سبرى ١٩٤٥ - ١ - ٣٣ .

(١٧) بران ، الملاحظات المشار إليها ، ص ٢٧٦ .

(١٨) راجع الأحكام المشار إليها سابقاً ، هامش ١٢ و ١٥ .

(١٩) نقض فرنسى ٢٢ يونيو سنة ١٩٦١ ، مشار إليه فى بولان ، المرجع السابق ، ص ٦٠ ، هامش ١٥ .

(٢٠) « De plein droit et sans indemnité » .

(٢١) نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، مشار إليه فى بولان ، المرجع السابق ، ص ٦٠ ، هامش ١٧ .

(٢٢) Discretionnaire .

عقداً غير محدد المدة . فالبند الذى يحتويه أقرب إلى أن يكون شرطاً فاسخاً علق العقد عليه . ويظل . رغم وجوده . ذا مدة محددة (٢٣) . واحتفظ . وفقاً لهذه الفكرة ، للعقد . بذات الوصف . رغم تضمينه بنداً يحجز لإنهاء « المبرر مشروع » (٢٤) . وإن كنا نرى . على النقيض ، أن هذا البند يهبط ، فى الواقع . أثر الاتفاق على المدة . ويجعل العقد ذا مدة غير محددة . لأن هذا العقد الأخير ، بعد التوسع الذى تحقق فى نظرية التعسف فى استعمال حق الإنهاء ، لا يجوز لإنهاؤه إلا مبرر مشروع يحوزه (٢٥) . ولا يكتفى ، لترتيب أثر على الاتفاق على المدة . واعتباره عقداً ذا مدة محددة ، أن يلقى القضاء ، على عاتق صاحب العمل . عبء إثبات « المبرر المشروع » الذى يدعيه لإنهاؤه .

١٧١ - تطبيقات : تحديد سن للتقاعد ونوع العقد : لا توجد ، فى قانون العمل . على خلاف نظام العاملين فى القطاع العام (١) : أو قانون العاملين المدنيين فى الدولة (٢) . سن معينة للتقاعد : أو ، فى عبارة دارجة ، « للإحالة على المعاش » ويستطيع العامل . تبعاً لهذا . الاستمرار فى عمله ، حتى بعد بلوغه الستين من عمره . وهى السن المحددة فى قانون التأمين الإجتماعى ، لتقيام حقه فى معاش الشيخوخة (٣) .
ولكن يجوز الاتفاق فى عقد العمل الفردى . أو إتفاق العمل الجماعى ،

(٢٣) قرب بولان ، المراجع السابق ، فقرة ٦٧ .

(٢٤) « Pour motif légitime » ؛ أنظر ، مثلاً ، نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ،

مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ - ٤ - ١٥٧ .

(٢٥) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٩٦ وما بعدها .

للمرة ١٧١ :

(١) مادة ٩٦/ (١) عاملين

(٢) مادة ١/٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(٣) بولان ، المراجع السابق ، فقرة ٦٩ ؛ وأنظر ، كذلك ، كاسير لافلك ، عقد العمل ،

فقرة ١٦٨ .

(٤) مادة ٤/٥٢ عمل ، التى قيدت حكمها بعدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى . فإذا حدثت ، إنقضاء ، سن التقاعد ، وتثار خلاف بين صاحب العمل والتأمين فى تحديد سن هذا الأخير ، « فى حالة تملز إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها » ، يكون إثبات السن « شهادة طبية » -

أو النص في لائحة العمل ، على انتهاء خدمة العامل ببلوغه سنًا معينة ، لا يجوز أن تقل عن ستين سنة^(٤) . حين يعتبر بلوغها أجلًا إفتاقياً ينهى عقد العمل تلقائياً بحلوله^(٥) . فتعتبر سن الستين حداً أدنى ، لا يجوز التزول عنها في تحديد سن التقاعد^(٦) . وإلا وقع الإفتاق باطلاً . ويعتبر غير مكتوب . وتبقى ، في تحديد سن تزايد عليها ، حرية الماقلين كاملة .

إنما لا يكون عقد العمل ، بتحديد سن للتقاعد ، ذا مدة محددة ، إذ يظل لكلا عاقلديه ، طيلة إستمراره . حق إنهاؤه بإرادته المنفردة ، ويعتبر ، تبعاً لهذا ، عقدًا ذا مدة قصوى^(٧) ، تنطبق على إنهاؤه ، حسب رجوعه إلى بلوغ سن التقاعد ، أو إلى إرادة أحد طرفيه قبله ، قواعد إنهاء العقد ذى المدة المحددة ، أو غير المحددة^(٨) .

أما إذا لم يتضمن بند في عقد العمل الفردى ، أو في وثيقة ملحقة به ، أو في إفتاق عمل جماعى ، أو في لائحة للعمل وقت إستخدام العامل ، سنًا معينة للتقاعد ، إعتبر إنهاء العقد ، لبلوغ العامل سنًا معينة ، فصلًا من

«ويكون لكل من الطرفين أن يلجأ ، لحسم الخلاف بينهما في شأنه ، إلى التمسك الطبقى الذى ينظم بقرار من وزير العمل » بالاتفاق مع الوزير المختص » (مادة ١/٥٢ و ٥ عمل) . وكانت هذه القواعد مقررة في المادة ١/٨١ عمل قديم ، معدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ .

(٥) أوليه ، ص ٢٤١ ؛ كامير لانك ، المرجع السابق ؛ بولان ، المرجع السابق . وهل ذلك ، لا يكون العامل حق في مجلة الإخطار (نقص فرنسى ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦١ ، ص ٤٨٠) ، ولا في مكافأة نهاية الخدمة في القانون الفرنسى ، الذى لا يقررها العامل إلا في حالة فصله من الخدمة ؛ أى صدور الإنهاء من جانب صاحب العمل (قرب نقص فرنسى ٢٠ يناير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٣٥٩ ؛ أوليه ، ص ٢٤١ ، والأحكام المشار إليها هامش ٢ ؛ كامير لانك ، المرجع السابق) . ولكن عادت محكمة النقض الفرنسية ، حديثاً ، وقررت العامل ، حال تقاعده ، حقاً في مكافأة نهاية الخدمة التى يقررها الاتفاق الجماعى له حال فصله (نقص فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٥٤٠ ، وتعليق ج. ليون - كان **G. LYON-CAEN**) . وأنظر ، في جميع ما تثيره الإحالة على التقاعد ، فالنتنى **VALENTINI** ، التوسيع والإحالة على المعاش ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٨ ، ص ٣٤٦ وما بعدها) .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٠ .

(٧) بولان ، المرجع السابق .

الخدمة ، يخضع ، من كل الوجوه - لانتهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ،
بمجموع ما يوفره للعامل من حماية قانونية^(٨) . وقضت محكمة إستئناف باريس ،
في هذا المعنى ، بأن الحق في العمل ليس محمداً بسن معينة ، والاحتجاج ،
لفصل العامل ، ببلوغه السن العادى للتقاعد ، لا يمكن أن يظل معلوم الأثر .
ولا يستطيع ، من ثم ، صاحب العمل أن ينهى عقد العمل ذا المدة غير المحددة ،
الذى يربطه بالعامل ، إلا بفصله من الخدمة ، متقيداً بقواعده الشكلىة
والموضوعية ، لتخلص إلى أن السبب الوحيد في الدعوى ، لفصل العامل ،
إذا كان يتأسس على واقعة بلوغه السبعين من عمره ، وتجاوز سن الخامسة
والستين التى حددها صاحب العمل للتقاعد ، فانه يكون سبباً حقيقياً بالمعنى الذى
أرادته القانون^(٩) ، ولكنه ليس سبباً جديداً وفقاً له ، طالما تؤخذ ، على العامل ،
أية متاعب للسن ، ولا يمكن ، بالتالى ، جبره على التقاعد إلا وفقاً للعقد ، أو للقانون ،
أو للعادة . ويكون صاحب العمل ، الذى لا يستطيع جبره على التقاعد ، قد
لجأ إلى فصله دون سبب جدى يبرره^(١٠) ، ويعتبر ، تبعاً لهذا ، متعصفاً فيه .
ويعتبر البند ، في لائحة العمل ، الذى يحدد للتقاعد سنّاً معينة ، بوضعه
مدة قصوى لعقد العمل ذى المدة غير المحددة ، مُعتبراً لبند أساسى فيه ،
ومنقصاً لحقوق العامل الناشئة عنه^(١١) ، ولا يجوز ، من ثم ، الإحتجاج
به ، على هذا الأخير ، إذا أدرج في اللائحة بعد إستخدامه ، إلا إذا قبله^(١٢) .
ولا يعتبر إستمراره في العمل ، بعد إدارجه ، قبولاً منه له^(١٣) ، ويظل
العقد ، الذى أبرمه ، على حاله - دون تغيير فيه^(١٤) . ولا يستطيع صاحب

(٨) كاسير لانتك ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص ٢٩٦ ، هامش ١٦ أوليه
ص ٢٤١ ، والأحكام المشار إليها هامش ١ : جروتل ، فقرة ١٥٣ ج . ليون - كان
G. LYON-CAEN ، ويلييه PELISSIER ، تعليق على نقض فرنسى أول مارس سنة
١٩٧٢ ، الأحكام الكبيرة في قانون العمل ، المجموعة المشار إليها ، رقم ١٢٠ ، ص ٣٢٨ .
(٩) قيد فصل العامل ، في القانون الفرنسى ، بقيام سبب حقيقى . وحدى يبرره (أنظر لاحقاً ،
فقرة ٣٨٢) .

(١٠) استئناف باريس ٢ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پانيه ١٩٧٦ - ٣٠٠ .

(١١) كاتالا ، المقروح ، فقرة ١٩٦ ٤ وراجع سابقاً ، فقرة ٣٨

(١٢) ج . ليون - كان ويلييه ، تعليق على نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، المشار
إليه ، ص ٣٢٩ .

العمل ، وفقاً لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، أن يحتج ، على العامل ، لإنهاء عقده ، بأجل حدده بإرادته المنفردة (١٣) . وقضت بأن صاحب العمل ، الذى يضع ، فى لائحة العمل ، بنداً يقضى بانتهاء خدمة العملة ببلوغ سن الخامسة والستين ، لا يستطيع أن يتمسك به على العامل الذى إستخدمه ، قبل وضعه فى اللائحة ، بعقد ذى مدة غير محددة ، إلا إذا قبل ، صراحة (١٤) ، « هذا التغيير الأساسى فى العقد الذى أبرمه » (١٥) . كما قضت ، فى ذات المعنى ، بأن « لا يوجد نص قانونى ، أو لائعى ، محدد ، بصفة عامة ، سناً يلزم العامل ، حين بلوغها ، بترك وظيفته ، ويتقاعد ، وتبعاً لهذا ، لا يستطيع صاحب العمل أن يحتج ، على العامل ، - الذى إستخدمه بعقد غير محدد المدة ، لا بمحدد سن الخامسة والستين للإحالة على المعاش - ، بل باللائحة عمل . فى المشروع ، تمديد هذه السن ، وضعها بإرادته المنفردة ، بعد عدة سنوات من إستخدامه (١٦) . وتتفق هذه الحلول مع قواعد القانون ، أياً كان الرأى فى طبيعة لائحة العمل . فتحديد سن الإحالة على التقاعد معناه تحديد أجل لعلاقات العمل فى عقد كان خالياً منه ، وتبعاً لهذا ، إدخال تغيير فى أحد عناصره الأساسية ، لا يجوز لصاحب العمل أن ينفرد به فى التصوير العقدى للائحة ، التى تعتبر ، وفقاً له ، شريعة العاقدين ، ولا فى التصوير التنظيمى لها ، الذى يقيد سلطة رئيس المشروع بحقوق العامل الناشئة عن العقد الذى أبرمه (١٧) .

ولكن محكمة النقض ، عندنا ، قضت ، على التقيض ، بأن تحديد سن للتقاعد « تصرف يصدر من صاحب العمل بماله من السلطة المطلقة فى إدارة منشأته ، وتنظيم العمل فيها على الوجه الذى يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه » (١٨) . ويكون نافذاً : فى مواجهة العامل ، ولو قرره صاحب العمل (١٨) ،

(١٣) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ المثار إليه .

(١٤) « *explicitement acceptée* » ، كما ورد فى الحكم .

(١٥) نقض فرنسى ٢١ أكتوبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٥ ، ص

٢٤٧ ، وملاحظات ج. سافاتييه J. SAVATIER .

(١٦) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، المثار إليه .

(١٧) كاتالا ، المرجع السابق ، وراجع سابقاً ، فقرة ٣٨ .

(١٨) نقض ٢٤ مارس سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، المنة ١١ ، رقم ٤٢ ، ص ٢٣٩ .

أو أدرجه في لائحة العمل (١٩) . بعد إستخدامه . لا يتفق هذا القضاء مع قواعد القانون . فتحديد سن للتقاعد . كما قد منا ، هو ، في الحقيقة ، تعيين أجل لإنهاء العقد ، ومن ثم ، إحداث تعديل أساسى فيه ، وبإل ويتضمن ، في حدود معينة ، تغييراً لطبيعته . ولا تخبط سلطة الإدارة ، التى لرئيس المشروع ، على التحديد المسلم به (٢٠) ، بوضع سن لتقاعد عملته ، إذ لا صلة له بتنظيم المشروع ، والسير به ، فى نجاح ، إلى تحقيق غاية (٢١) ، وهى بعد ، كما قلنا ، مملودة بحقوق العامل ، التى قررهما عقد العمل له ، إذ لا يجوز لرئيس المشروع أن يستند ، إلى سلطة الإدارة ، لنقض ماتم من جهته (٢٢) . كما لا يعتبر بلوغ العامل سناً معينة مبرراً لإنهاء عقد العمل دى المدة غير المحددة ، طالما ظل بلوغها غير دى أثر على قدرته على العمل ، أو على حسن أدائه له (٢٣) . ولا صحة البتة لما رأته محكمة النقض من أن البند المذكور لا يحيل عقود العمل من عقود غير محددة المدة إلى أخرى محددة المدة ، إذ لا تزال مكنة إنهاء العقد ، بإرادة أحد طرفيه ، قائمة على الرغم من هذا التحديد (٢٤) . ذلك أن العقد ، حائل ، إذا كان يظل ، فى أثناء سريانه ، غير محدد المدة ، فإن الوصف الآخر يلحقه متى إنتهى ببلوغ سن التقاعد ، أو بحلول الأجل فى عبارة أخرى ، ويصبح ، ببلوغها ، عقداً ذا مدة محددة (٢٥) .

١٧٢ - نوع العقد وطريقة تحديد الأجر فيه : لا أثر لطريقة تحديد الأجر

- (١٩) نقض ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ١٥٠ ، ص ١٠٥٦ . ورد ، مع ذلك ، فى أسباب الحكم : ردأ على ماجاء فى أسباب الحكم المطعون فيه ، من أنه « لا يوجد على ما يدل على أن لائحة الشركة كانت موجودة وقت التصاق (العامل) بالعمل ، وأنه قبل هذا الشرط » ، أنه لا محل للتصلى بذلك ، « طالما أنه (العامل) لم ينكر علمه بما ولم يعمل على إنهاء عقده ، لعدم قبول المعاملة بموجبهما ، بما قد يفهم منه أن المحكمة اعتبرت العامل قابلاً للبند .
- (٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٤٠ .
- (٢١) راجع سابقاً ، فقرة ٣٨ ؛ وأنظر كذلك ، المرجع السابق .
- (٢٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٩٥ وما يلىها ، وعلى الخصوص فقرت ٢٩٨ و ٣٠٣ .
- (٢٣) نقض ٢٤ مارس سنة ١٩٦٠ المشار إليه .
- (٢٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٠ .

على نوع العقد . فلا يعتبر ذا مدة محددة لأن الأجر فيه يقاس بالزمن . وليس العقد ، الذى يتحدد فيه الأجر يومياً ، أو شهرياً ، أو سنوياً ، بعقد مدته ، يوم ، أو شهر ، أو سنة ، بل يبقى ، مع ذلك ، غير محدد المدة^(١) ، على خلاف ما ذهب إليه القضاء المختلط ، دون سند من القانون ، حين إعتبر حساب الأجر باليوم ، قرينة على أن العقد قد أبرم لمدة يوم^(٢) ، فيتجدد يوماً بيوم ، وينتهى بانتهاء كل يوم^(٣) . ولم ير فى طول مدة الخلعة ما يكفي لدخض تلك القرينة^(٤) ، بل استلزم ، لاعتباره عقداً غير محدد المدة ، فوق ذلك ، توافر ظروف أخرى ، كأهمية العمل ، وكبر الأجر ، ومؤهلات العامل^(٥) .

ولا يعتبر العقد قد أبرم لإنجاز عمل معين ، ومن ثم لمدة محددة ، إذا عين الأجر فيه بحسب حاصل العمل . فليس العقد الذى يكون فيه الأجر بالقطعة ، عقداً مبرماً لتنفيذ عمل معين ينتهى كلما انتهى العامل من إنجاز قطعة ، كما

فقره ١٧٢ :

(١) وقلبي ، المرجع السابق ، ص ٤٨ وحمل وجه الخصوص ، ديسو ، المرجع السابق ، ص ٤٨-٤٠ ، وجرمان GERMAIN ، القضاء وتنظيم عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٢١٧ ؛ استئناف مخطط ٢٣ يناير سنة ١٩١٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٧ ، ص ١٠٤٢٨ ؛ ١٠ يناير سنة ١٩٢٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٠ ، ص ١١٢٤ و ١٦ يوليو ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٣ ، ص ٤٥٠ .

(٢) استئناف مخطط ٩ يناير سنة ١٩٢٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٥ ، ص ١٤٣ ، والاسكندرية الابتدائية المخططة ١٦ مايو سنة ١٩٤٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٢ ، ص ٢٧٢ ، وأنظر أيضاً استئناف مخطط ١٥ مارس سنة ١٩٢٢ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٤ ، ص ٢٣٥ .

(٣) استئناف مخطط ١٥ يونيو سنة ١٨٩٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١١ ، ص ٢٩٩ ؛ و ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٧ ، ص ٧٥ .

(٤) استئناف مخطط ٢٧ مارس سنة ١٩٣٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٧ ، ص ٢٢٠ و ٣٠ يونيو سنة ١٩٣٧ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٩ ، ص ١٢٤٧ وأنظر حكس ذلك فى استئناف مخطط ١٨ فبراير سنة ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٣ ، ص ٢٤٠ حيث قضى بأن طول مدة العقد (٨ سنوات فى القضية) كافية لتحويله إلى عقد غير محدد المدة .

(٥) راجع استئناف مخطط ١٥ مارس سنة ١٩٢٢ ، ٢٧ مارس سنة ١٩٣٥ المشار إليهما ؛ والاسكندرية الابتدائية المخططة ١٦ مايو سنة ١٩٤٠ المشار إليه .

قضت ، قديماً ، محكمة النقض الفرنسية (٦) . وعيب هذا القضاء خطئه بين طريقة تحديد الأجر ومدة العقد : فتحديد الأجر بالقطعة ليس الا وسيلة لزيادة الإنتاج ، باتباع طريقة لحساب الأجر تحفز العامل إليه (٧) . ويكون الصحيح ، والذي أخذ به القضاء الحديث في فرنسا ، أن العقد ، في هذه الحالة ، يعتبر غير محدد المدة (٧) ، إلا إذا كان عدد القطع الذى نيط بالعامل لإنجازه ، قد حدد مقدماً فى العقد ، حين يعتبر ، حائثاً ، محدد المدة (٨) .

١٧٣ - إنجاء القانون المقارن فى عنصر المدة : كان للعقد ذى المدة المحددة : قبل تدخل الإرادة الشارعة فى علاقات العمل بصفة حماية العامل ، ميزة توفير الاستقرار ، لهذا الأخير ، طيلة مدته (١) . ولكن ، بعد تدخلها لتقييد حق الإنهاء الإنفرادى للعقد ذى المدة غير المحددة ، وتوسع القضاء فى نظرية التمسك فى إستعماله (٢) ، صار هذا العقد الأخير ، كما قدمنا (٣) ، للعامل ، يوفر ، إستقراراً أكبر ، لأن العقد ذى المدة المحددة ينتهى ، من تلقاء نفسه ، بإنقضاء مدته ، ويعترض العامل ، بعدئذ ، لخطر البطالة . لذلك ، نتيجة التطور ، فى القانون المقارن ، وعلى الخصوص فى دول السوق الأوروبية المشتركة ، إلى توسيع نطاق العقد ذى المدة غير المحددة على حساب العقد محدد المدة ، الذى بدأ ، بعد تطور القانون ، أقل حماية للعامل ، تارة عن طريق التشريع ، وطوراً عن طريق القضاء (٤) .

(٦) نقض فرنسا ١٨ مايو سنة ١٩٠٩ ، دالوز ١٩١٠ - ١ - ١٤٦ ١٩١٣ ، ١٩١٤ دالوز ١٩١٤ - ١ - ٣٠٩ ١٩٢٧ ، ١٩٢٧ ، سيري ١٩٢٨ - ١ - ٤٤٥ ١٤ ديسمبر سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٨ ، ص ٥١ ، وأنظر أيضاً بودرى - لاكانترى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦٥ .

(٧) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٣٩٧ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٤٠ .

(٨) ديران وقيمو ، جزء ٣ ، فقرة ١٧٤ - ٣ ، والحكم المشار إليه فى ص ٣١٤ ، هامش ١٢ وأنظر فى هذا على وجه الخصوص دى روسو المرجع السابق ، ص ٥٠ .

(٩) أزيمبا ، المرجع السابق ، فقرة ٩٥ ؛ پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣ . فقرة ١٧٣ :

(١) كامبرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٧٣ ؛ پولان ، المرجع السابق .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٥ وما بعدها .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٥ ، وأنظر پولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٣٤ وما بعدها .

يفرد القانون الإيطالى (٤) بتحريم الأجل فى عقد العمل إلا ، إستثناء ، فى حالات ثلاث ، أجاز فيها العقد ذا المدة المحددة ، هى : أولاً ، الأعمال العرضية البحتة ، التى لا تزيد مدتها على إثنى عشر يوماً . ثانياً ، الأعمال المؤقتة بطبيعتها ، كالأعمال الموسمية (٥) ، والأعمال الإستثنائية ، أو العرضية ، أو غير المستمرة ، التى تحدد مدتها مقدماً ، كتأدية مهمة عامل غائب فى فترة غيابه (٦) ، وكعقود العمل مع الفنانين والفنيين فى إنتاج العروض المسرحية أو السينمائية . ثالثاً ، عقد العمل مع كبار المستخدمين ، على ألا تزيد مدة العقد على خمس سنوات ، مع حق المستخدم وحده فى إنهاؤه بعد ثلاث سنوات ، وجواز إمتداده لمدة أخرى مماثلة ، ويصبح العقد ، إذا إمتد بعدها ، ذا مدة غير محددة منذ بدايته (٧) .

أما فى ألمانيا الغربية ، فإذا كان إختيار نوع العقد ، من حيث مدته ، يرجع إلى إرادة طرفيه ، كما فى مصر وفى فرنسا ، فإن القضاء الألمانى يراقب بملاحظة الأجل فى عقد العمل ، على نحو لم يصل إليه القضاء الفرنسى ، رغم ميله إلى تضييق نطاق العقد ذى المدة المحددة . فقصت المحكمة الإتحادية للعمل بأن تحديد مدة للعقد يكون غير مشروع إذا لم يتوافر ، لصاحب العمل ، سبب خاص يدفعه إلى إستخدام العامل لمدة محددة (٨) . كما قضت ، بنزاعها المجتمعة ، بإبطال تحديد المدة ، لعقد العمل ، إذا لم يوجد ، وقت إبرامه ، أى سبب مادى لتحديد مدته (٩) . ويرتب على هذا البطلان إعتبار العقد غير محدد المدة ، وخضوعة للنظام القانونى للعقد ذى المدة غير المحددة (١٠) .

(٤) قانون رقم ٢٣٠ فى ١٨ أبريل سنة ١٩٦٢ .

(٥) وتحدد هذه الأعمال الموسمية بمرسوم .

(٦) ويذكر فى العقد اسم العامل الثالث والسبب الذى دما إلى استخدام ، مؤقتاً ، غيره .

(٧) أنظر فى كل ذلك ، بولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٣٦ وما بعدها .

(٨) المحكمة الإتحادية للعمل ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، مشار إليه فى بولان ، المرجع

السابق ، فقرة ١٣٧ .

(٩) المحكمة الإتحادية للعمل ١٢ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه فى بولان ، المرجع السابق .

(١٠) بولان ، المرجع السابق .

أما في فرنسا ، فقد عمد الشارع ، على نقيض ما قلتمناه ، إلى تشجيع قيام العقد ذي المدة المحددة ، بقانون ٣ يناير سنة ١٩٧٩ (١١) ، إستجابة لرغبة أصحاب الأعمال ، عملاً على مطاوعة الاستخدام للتقلبات الاقتصادية ، وإحكام التطابق بين الأيدي العاملة وحاجات الإنتاج في المشروعات المختلفة ، على حساب توفير الاستقرار في الخلعة ، الذي يهدف إليه القانون الاجتماعي . وأضاف ، إلى الصبورة التقليدية للعقد ذي المدة المحددة التي يقرن فيها عقد العمل بأجل محدد على وجه الدقة منذ إبرامه ، صوراً أخرى يمكن فيها للعاملين إعتبار العقد ذا مدة محددة ، هي العقد الموسمي ، والعقد الذي يبرم لتنفيذ مهمة معينة ، - حددت بأداء عمل عامل تغيب مؤقتاً ، أو زيادة عرضية في العمل ، أو نشاط غير عادي للمشروع - ، أو لمدة إنشاءات معينة . وأجاز ، من ناحية أخرى : الاتفاق ، في العقد ، على تجديده ، دون أن تتغير طبيعته ، إما لمرة واحدة ، لمدة محددة لا تزيد على المدة الأصلية ، وإما لمرتين على ألا تتجاوز مدته الكلية سنة واحدة . ويعتبر الفقه الفرنسي هذا التشريع خطوة رجعية في نطاق القانون الاجتماعي الذي يهدف ، دائماً ، إلى التقدم في العلاقات الاجتماعية ، تظهر ، على الخصوص ، في نصوصه المتعلقة بتجديد العقد ، التي مسحبت من العملة حقوقاً قررها القضاء لهم (١٢) ، ولم يؤد إلى تحسين « سوق العمل » الذي كان غايته (١٣) .

(١١) أنظر بولان **POULAIN** ، قانون ٣ يناير سنة ١٩٧٩ المتعلق بعقد العمل ذي المدة المحددة ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٩ ، ص ٦٧ وما بعدها ؛ كوتورييه **COUTURIER** عقود العمل الجديدة ذات المدة المحددة ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٨٠ ، (عدد خاص بالمقد في المدة المحددة) ، ص ٣٨ وما بعدها ؛ سان-جيفان **SAINT-JEVIN** ، قائمة أولى بصعوبات تفسير ، وتطبيق ، القانون المتعلق بعقد العمل ذي المدة المحددة ، مجلة السابقة ، العدد المشار إليه ، ص ٣٥ وما بعدها .

(١٢) كوتورييه ، المقال المشار إليه ، ص ٥١ - ٥٢ ؛ بولان ، المقال المشار إليه ،

ص ٧٣ .

(١٣) كوتورييه ، المرجع السابق ، ص ٥٢ وما بعدها .

الباب الثالث

في ابرام عقد العمل

١٧٤ - مبدأ حرية العمل ، ١٧٥ - القيود الواردة على مبدأ حرية العمل ، نوعا هذه القيود ، ١٧٦ - منح الاستقدام ، ١٧٧ - حرية التنافس خارج تلك القيود ، ١٧٨ - مكاتب التوظيف والنظام الخاص بتوظيف ، أو توظيف المتطعين ، ١٧٩ - تقسيم البحث .

١٧٤ - مبدأ حرية العمل : أصبحت حرية العمل (١) ، بعد إلغاء نظم الطوائف ، أحد الأسس التي ينهض عليها النظام القانوني في العصر الحديث (٢) :

فقرة ١٧٤ :

(١) *Liberté du travail* ؛ أنظر مجموعة أمهال الندوة الدولية لجامعة لييج *Liège* ، (يومي ٢٤ و ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٦٧) ، التي كان موضوعها « حرية العمل » ، في فرنسا ، وألمانيا ، وبلجيكا .

(٢) ينصرف إصطلاح « حرية العمل » ، في الأصل ، إلى العمل المستقل ، والعمل التابع ، ثم إنحصر ، في الفقه ، عن العمل المستقل ، الذي عصى بإصطلاح « حرية الصناعة والتجارة *Liberté du commerce et de l'industrie* » ، ليقتصر الإصطلاح الأول على العمل التابع وحده .

وحرية العمل هي الرخصة ، التي يعترف بها القانون لكل شخص في أن يعمل متى يشاء ، وأين يشاء ، وفيما يشاء ، وكيفما يشاء ، أو ألا يعمل . وله ، تبعا لهذا ، أن يختار مهنته ، ووظيفته ، وصاحب العمل الذي يعمل عنده ، ومكان عمله ، ويترك عمله إلى حد آخر ، من ناحية ، وأن يستخدم من يشاء من العمال ، وأن يفصل من يشاء منهم ، من ناحية أخرى (أنظر ج. ليون - كان *G. LYON-CAEN* ، تقريره في الندوة المشار إليها ، ص ٢٢-٢٣) . فحرية العمل وجهان : إيجابي وسلبي . ففي وجهه الإيجابي *Liberté positive du travail* ، حرية ممارسة العمل على النحو الذي قدمناه ، وفي وجهه السلبي *Liberté négative du travail* ، حرية الامتناع عنه ، وتقبل ، في كلا الوجهين ، قيودا قانونية ، وكذلك إتفاقية ر أنظر فرانسوا *FRANÇOIS* ، تقريره في الندوة المشار إليها ، ص ١١٥ وما بعدها ، حيث تجد تفرقة بين الحرية القانونية والحرية الفعلية (فقرة ٢) وتحليلا يمتدح عن العمل في خصوص حرية العمل ، فقرات ٣-٤

للعامل أن يختار صاحب العمل الذي يتعاقد معه ، ولهذا الأخير أن يختار العامل الذي يعمل لديه^(٣)، ولكل منهما أن يختار ، كما يشاء ، حرفته أو مهنته^(٤). ولكل شخص قانوني ، آدمي أو اعتباري . أن يكون صاحب عمل^(٥). والأمثلة ، على هذه الصورة الأخيرة ، كثيرة : بل يجد فيها عقد العمل أهم تطبيقاته . ولكن العامل لا يمكن إلا أن يكون شخصاً آدمياً ، إذ لا يتصور أن يقوم الشخص الاعتباري بأداء العمل موضوع العقد ، وقيام العامل بتنفيذ هذا الالتزام بنفسه هو أهم التزاماته^(٦).

١٧٥ - القيود الواردة على مبدأ حرية العمل، نوعاً هذه القيود : على أن الشارع الحديث قد أورد ، على حرية العمل ، قيوداً عديدة ، لاعتبارات مختلفة ، سياسية ، كتنقيح استخدام الأجانب ، أو إجتماعية ، كفرض استخدام أرباب الأسر ، وتقييد استخدام الأحداث والنسوة ، أو أدبية ، كإعادة المتجندين إلى أعمالهم ، وفرض استخدام مشوهي أو أسرى الحرب ، أو إنسانية كفرض استخدام ضحايا حوادث العمل ، أو العاجزين جزئياً عن العمل .

== وما بعدها .

وتختلف حرية العمل ، عن « الحق في العمل *Droit au travail* » الذي يترتب به للفرد قبل الحاجة ، ويقابله إلتزامها بتوفير العمل له . فالدولة توفر حرية العمل إيجابية ، بعدم إقامة العوائق في سبيل الحصول عليه ، وإمتناعها عن إلتزامهم بالقيام به ، بحيث يكون موقفها ، في الحالتين سلبياً ، حين أنها لا تلتزم بالتزامها ، الذي يقابل الحق في العمل إلا بتقديم العمل ، الملائم ، لكل منهم ، ليكون موقفها ، إزاءه ، إيجابياً (قرب فرانسوا ، التقرير المشار إليه ، فقرة ٦). ومع ذلك ، لا تنافر بين حرية العمل والحق في العمل ، بل إنهما فكرتان متكاملتان ، إذ لا تقوم حرية العمل لكل مواطن إلا بتوفير أعمال كافية ، تناسب قدرات كل منهم (ج . ليون - كان ، التقرير المشار إليه ص ٢٢) .

(٣) ينك ، فقرة ٢٢٢ .

(٤) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ١٤٥ ديران ودهيو ، جزء ٢ ، فقرة ١١ .

(٥) إذا كان صاحب العمل شخصاً اعتبارياً ، أبرم العقد النائب عنه ، ولما كان العامل ، عادة ، ليس في وضع يسمح له ، وقت التعاقد ، بالتصديق من صفة المائد الآخر ، فإن التقضاء الفرنسي ، أخذ بفكرة الرقالة الباهرة ، يترتب بصحة العقد إذا كانت الظروف حملت العامل حل الإعتقاد بأن المائد الآخر له سلطة إستخدامه (الموسومة للقانوني *Juris Classeur* ، قانون العمل ، جزء أول ، ملزمة ١٨ ، رقم ٥ ، ص ٣ ، والأحكام المشار إليها) .

(٦) ديران ودهيو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٥ .

فهذه القيود نوعان : نوع يمنع ، بمقتضاه ، صاحب العمل من إستخدام عمال معينين ، ونوع يفرض بمقتضاه على صاحب العمل إستخدام عمال معينين . وقد عرفت ، عندنا ، هذه القيود ، بنوعها ، منذ زمن ليس ببعيد . فنع ، في حدود معينة ، إستخدام بعض الأشخاص ، وفرض ، في حدود معينة كذلك ، إستخدام بعض الأشخاص (١) .

وليس ، في القانون المصرى ، — بعد إلغاء نظام التأهيل المهنى للعاجزين جزئياً عن العمل ، وفرض إستخدامهم (٢) ، في قانون العمل الجديد — ، تطبيقات لفرض الإستخدام سوى السلطة التى تقرررت لوزير العمل ، كما سئرى ، في إلزام « بعض المنشآت » بإستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم في المكتب المختص بتشغيل العمال (٣) .

١٧٦ — منع الإستخدام أو تقييده : تقرر هذا المنع في نصوص متفرقة . ويتأسس على اعتبارات مختلفة ، وطنية ، كمنع إستخدام الشبان قبل أداء الخدمة العسكرية ، أو تقييد العمل في الهيئات الأجنبية ، أو سياسية ، كتقييد إستخدام الأجانب ، أو فرض نسبة دنيا من العملة المصريين في بعض الشركات ، أو خلقية ، كتقييد إستخدام كبار الموظفين السابقين ، أو أعضاء المجالس النيابية ، في بعض الشركات ، أو إجتماعية ، كفرض سن دنيا للعمل ، وتحريم عمل

فقرة ١٧٥ :

(١) أما القيود الاتفاقية على مبدأ حرية العمل ، فموضع بحثها في إنتزاعات العامل (أنظر لاحقاً

فقرة ٢٠١) . .

(٢) كان قانون العمل القديم (الفصل الرابع من الباب الأول منه ، مواد ٢٣ وما بعدها) يضع نظاماً لرعاية العاجزين عن العمل ، لإدماجهم في المجتمع ، وإشراكهم ، فعلاً ، في الإنتاج ، بالعمل الذى لا تمنعهم حالة عجزهم عن أدائه ، بعد إعادتهم ، أو تأهيلهم . في معاهد خاصة عهد إلى وزارة العمل بإنشائها لتوفيره . وفرض على صاحب العمل ، الذى لا يقل عدد العمال لديه عن خمسين ، إيا كان نوع العمل الذى يمارسه ، أن يستخدم ، في حدود ٢ ٪ من مجموع عدد حاله ، عاجزين عن العمل تم ، على الوجه المذكور ، تأهيلهم مهنياً . وأعطيت ، في حدود هذه النسبة ، أولوية الإلتحاق بالعمل « للعاجزين من المصابين أثناء وحسب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الوطنية » (أنظر تفصيلات ذلك في مؤلفنا قانون العمل ، المرجع السابق طبعة سنة ١٩٦٠ ، فقرة ١٤٤) .

(٣) مادة ١/٢٤ عمل .

الأحداث ، والنساء ، فى أعمال ، أو صناعات ، معينة . ونعرض ، فيما يلى ، أهم هذه الموانع والقيود :

أولاً : منع إستخدام الشبان قبل أداء الخدمة العسكرية : لا يجوز إستخدام العامل ، فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين سنة ميلادية ، « إلا بعد أن يقدم شهادة من إدارة التجنيد تبين فيها كيفية معاملته من حيث الخدمة العسكرية سواء كان قد إستوفأها ، أو لم يطلب لها ، أو رفض تجنيده ، أو أخفى منها » (١) . فإذا كان قد تم تعيينه قبل بلوغه تلك السن ، عليه تقديم تلك الشهادة المذكورة فى خلال ستة أشهر « من وقت تمام سن الواحدة والعشرين » . ويجب على إدارة التجنيد أن تسلم الشهادة لطالها فى ظرف شهرين من تاريخ طلبها ، « بحيث إذا لم تسلم خلالها إعتبر الطالب غير ملازم بتقديمها » (١) .

والحكمة ، فى هذا القيد ، هى منع « تغيب الذين يبلغون سن التجنيد » ، و « سد الطريق أمام المتهربين من أداء الخدمة العسكرية » (٢) .

ثانياً : تقييد العمل فى الهيئات الأجنبية : لا يجوز للمصرى أن يعمل « فى حكومة أو شركة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة دولية أو أجنبية أو فرع أو مكتب لها » دون الحصول على « إذن سابق من وزير الداخلية » (٣) . ويحيط القيد بكافة الأشخاص الاعتبارية ، عامة أو خاصة ، التى ليست لها الجنسية المصرية . ويشمل عقد العمل ، أيا كان موضوعه ، متى أبرم مع شخص منها ، ولو كان هيئة دولية ، وأيا كان نوع نشاطه ، أو مقره ، فى مصر أو فى الخارج ، بلى يمتد القيد إلى عقد الوكالة ، بلى وعقود الخدمات المخفية ، وهى التى لا يتقاضى العاقد فيها أجرأ عن العمل الذى يؤديه (٢) . إنما لا يشمل القيد ،

فقرة ١٧٦ :

(١) مادة أولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ الخاص « ببطر استخدام أسد بين سن الثامنة عشرة والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة وبالإحتفاظ للمجندين بوظائفهم » المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٥٢ والمرسوم بقانون رقم ٢٧٨ لسنة ١٩٥٢ .

(٢) أنظر المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٢٦ للشعر إليه .

(٣) مادة ١/١ من القرار بقانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ « بإفتراط الحصول على إذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية » ، المعدل بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٢ (الذى ألغى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٥ بالقرار بقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥٧) .

على إتساع نطاقه، العقد الذى يبرم مع الأجنبى إذا كان شخصاً طبيعياً^(١).
وحكمة هذا القيد مزدوجة : من ناحية ، المحافظة على سلامة البلاد ، التى
« تقتضى توفر عناصر معينة تتعلق بالأمن فى الشخص الذى يعمل فى الهيئة
الأجنبية حتى لاتتضرر البلاد من عمله فى هذه الهيئات » ، ومن ناحية أخرى
« تزويد هذه الهيئات الأجنبية بأفضل العناصر للعمل فيها محافظة على سمعة
البلاد »^(٢).

وعهد إلى وزير الداخلية بوضع « الشروط التى يرى وجوب توافرها فى
طالب الإذن وصور النماذج التى تقدم عليها طلبات الإذن »^(٣). ويجب طلب
الإذن على النموذج المعد له^(٤). « ويقع باطلاً كل إذن يكون قد بنى على
بيانات أو إقرارات غير صحيحة »^(٥)، بحيث « يعتبر الإذن كأن لم يكن »^(٦).
ويصدر الإذن « لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد » ، على أن « يقدم طلب
التجديد إلى وزارة الداخلية قبل إنتهاء مدة الإذن بثلاثة أشهر على الأقل »^(٧).
وأجيز « لوزير الداخلية سحب الإذن من أى شخص إذا أتى عملاً مخالفاً
للمقتضيات الولاء للوطن أو أحل بواجباته السياسية أو العسكرية أو فقد شرط
حسن السمعة والسيرة »^(٨).

ثالثاً : تقييد استخدام الأجانب : تعتمد جميع الدول ، حياًة للأيدى
العاملة الوطنية ، إلى منع استخدام الأجانب ، أو تقييده بما يحقق مصلحتها
إذا كانت فى حاجة إليهم^(٩). وجرياً على هذه السياسة، قيد ، عندنا ، عمل

(١) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٩٤ .

(٢) المذكرة الإيضاحية لقرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٣) مادة ٢/١ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٤) مادة ١/٢ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٥) مادة ٣/٢ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٦) مادة ٣/١ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٧) مادة ٣ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٨) أنظر ، مثلاً ، فى القيود على عمل الأجانب فى فرنسا ، التى تعتبر من أكثر الدول
حاجة إلى الأيدى العاملة الأجنبية : بلير ، تنظيم العمل ، فقرات ٣١١ وما بعدها ويران وشو ، جزء
٢ ، فقرات ٧١ وما بعدها ؛ يران وجالان فقرات ٢-١٠٩ وما بعدها ؛ وفى بلجيكا أوريون ، =

الأجانب ، أياً كان نوعه ، ولو كان «خدمة منزلية» تخرج عن نطاق قانون العمل^(١٢) ، بقيدنين : أن يكون الأجنبي «مصرحاً» له بالإقامة في مصر ، وأن تعامل اللولة ، التي يتبعها هذا الأجنبي ، المصريين ، على إقليمتها ، بالمثل^(١٣) . والثاني ، أن يحصل الأجنبي ، من وزارة العمل ، على ترخيص بالعمل^(١٤) . وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، في قرار منه ، شروط الحصول على هذا الترخيص ، وإجراءاته ، والبيانات التي يتضمنها ، والرسوم الذي يُحصل عنه^(١٥) ، وحالات سحبه قبل إنتهاء مدته^(١٦) .

ومع ذلك ، أجاز لوزير العمل ، أن يحدد ، في قراره المشار إليه ، حالات يعنى فيها الأجانب من « شرط المعاملة بالمثل » ، إذا طلبت ذلك « إحدى الجهات المعنية »^(١٧) ، بحيث يجوز لهم ، حالئذ ، الحصول على ترخيص بالعمل ، ولو كانت دولتهم لا ترخص بالعمل ، على إقليمتها ، للمصريين ، بل وحالات يعفون فيها « من شرط » الحصول على الترخيص ، بحيث يجوز لهم ، حالئذ ، العمل ، في مصر ، دون الحصول عليه^(١٨) . ويجب ، على صاحب العمل ، الذي يستقدم أجنبياً ، أعتى من الحصول على ترخيص بالعمل ، أن يخطر عنه وزارة العمل « خلال ٤٨ ساعة من تاريخ مزاولة الأجنبي للعمل »^(١٩) .

وأخيراً : فرض نسبة دنيا للعملة المصريين في بعض الشركات : كان الشارح ، في القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، يفرق ، في خصوص هذا القيد ،

المراجع السابق ، فقرات ٢٩٧ وما بعدها ، وحرية العمل والتنظيم البهيكلي للعمل ، تقرير اللجنة الدولية المشار إليها ، ص ٩٤ - ٩٥ .

(١٢) مادة ٢/٢٧ عمل .

(١٣) مادتا ٢٦ و ٢٧ عمل .

(١٤) مادة ١/٢٨ عمل ، التي قضت بأن الرسم لا يزيد على مائة جنيه .

(١٥) مادة ١/٢٨ عمل ، التي لم تحدد هذه الجهات المعنية ، والظاهر أنها الجهات المختصة للعمل الأجنبي . وقد تقررت سلطة وزير العمل ، في الإطاعة من قيد المعاملة بالمثل ، لأول مرة ، بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ ، الذي استبدل نصاً جديداً بالمادة ٣٦ من قانون العمل القديم ، وحل محل هذه السلطة ، في المذكرة الإيضاحية للقانون ، بأن « التصحيح الذي تسير إليه البلاد يغطي واسمته يحتاج إلى انقباض الأجنبة » ، وفي إشتراط المعاملة بالمثل ما قد يعتبر عتق سبيل استعمالها

(١٦) مادة ١/٢٨ عمل .

(١٧) مادة ٢/٢٨ عمل .

بين العمال والمستخدمين . ولم يجوز أن يقل عدد العمال المصريين في الشركة عن ٩٠ ٪ من مجموع عمالها ، ولا أن يقل مجموع أجورهم عن ٨٠ ٪ من مجموع أجور جملة العمال بها . كما لم يجوز أن يقل عدد المستخدمين المصريين في الشركة عن ٧٥ ٪ من مجموع مستخدميها ، ولا أن يقل مجموع أجورهم عن ٦٥ ٪ من مجموع أجور جملة المستخدمين بها . وبينما أطلق القيد الأول ، الخاص بالعمال ، على جميع شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسمهم ، والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، لم يطلق القيد الثاني إلا على شركات المساهمة ، وقصر على شركات التوصية بالأسمهم ، والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، التي يزيد رأس مالها على خمسين ألف جنيه (١٨) . وأورد ، كما أشرنا ، للمستخدم ، تعريفاً دقيقاً (١٩) .

واحتفظ ، في القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، بجوهر هذه القيود . وأوجب ألا يقل عدد المصريين عن ٩٠ ٪ من مجموع عملة شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسمهم ، والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، « وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٨٠ ٪ من مجموع أجور العاملين التي تؤديها الشركة » (٢٠) . كما أوجب ألا يقل عدد المصريين عن ٧٥ ٪ من مجموع العملة « الفنين والإداريين » من مجموع هاتين الفئتين لدى شركات المساهمة ، « وشركات التوصية بالأسمهم ، والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأس مالها على خمسين ألف جنيه » ، وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٧٠ ٪ من مجموع الأجور التي تؤديها الشركة لهاتين الفئتين من عملتها (٢١) . وهكذا عبر الشارع ، عن اصطلاح « المستخدمين » ، الذي كان وارداً في القانون القديم (٢٢) ، بعبارة « العاملين الفنين والإداريين » ، رغبة منه ، كما أشرنا (٢٣) ،

(١٨) مادتا ٩٢ و٩٣ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المشار إليه . وقد فوض وزير التجارة والصناعة ، بمقتضى المادة ٩٤ منه ، في تقرير استثناء محدود ، في حالة تملز وجود مصريون (أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٦٧) .

(١٩) راجع سابقا ، فقرة ٢٢

(٢٠) مادة ١٧٤ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢١) مادة ١٧٥ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٢

فى التسوية بين العملة . ولكنه لم يكن موفقاً فى هذا التعبير الأخير ، لأنه أقل دقة من اصطلاح « المستخدمين » ، الذى تحددت معالمه ، إلى حد كبير ، فى قانون العمل الحديث ، وأدنى منه تحقيقاً لغرض الشارع فى فرض نسبة دنيا لفئة معينة من العملة ، ويسر ، بهذا ، على الشركات سبل الهرب من أحكام القانون . فإذا كان « العاملون الإداريون » يدخلون ، حتماً ، فى زمرة المستخدمين ، فإن من « العاملين الفنيين » من يعتبرون عمالاً ، لاستخدمين . وأجيز « للوزير المختص أن يأذن باستخدام عاملين أجنبى أو مستشارين أو أخصائيين أجنبى فى حالة تعلم وجود مصريين ، وذلك للمدة التى يحددها ، ولا يدخل هؤلاء فى حساب النسب المقررة » (٢٣) .

وقد كانت هذه القيود ، فى ظل القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، هدفاً للنقد (٢٤) . وكان حرياً بالشارع ، بعد التيسيرات الهائلة التى منحها لرءوس الأموال الأجنبية ، أن يولى حاية الأيدى العاملة المصرية بعض عنايته ، فى الوقت الذى ينزعج فيه من الزيادة المطردة فى عدد المواطنين ، وله ، فى تشريعات الدول الأخرى ، التى تضيق الخناق ، فى هذا المجال ، على المنافسة الأجنبية ، مثل تحتل (٢٥) . وعليه أن يحول دون تسلل العمال الأجانب ، مع الأموال الأجنبية ، لاسيما وأن الأجور هى أهم مافيده البلاد من إستثمار هذه الأموال ، بعد أن صرح لما : بتحويل أرباحها ، فى حالات عديدة ، إلى الخارج ، بالعملة الأصلية (٢٦) . ولانرى كيف يجوز أن يكون أجنبى ، فى تلك الشركات ، عشر العمال ، وربع المستخدمين ، أو أن يتقاضى الأولون خمس مجموع الأجور ، والأخرون حوالى ثلث ما يدفع بحملة المستخدمين .

(٢٣) مادة ١/١٧٦ من القانون رقم ١٥٩ أشار إليه . وأوجب ، فى الفقرة الثالثة منها ، أن « يفعل الوزير المختص أو من يفوضه فى الطلبات التى تقدم من ذوى الشأن فى الحالات التى يراد الاستثناء منها خلال شهرين من تاريخ تقديمها ، ويعتبر عدم الرد على الطلب بمثابة قبول للاستثناء لمدة سنة أو لمدة معينة فى الطلب أهما أقصر » .

(٢٤) أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٦٧ .

(٢٥) راجع سابقاً ، هامش ١١ .

(٢٦) مادة ٢٢ من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ .

خامساً : منع إستخدام كبار الموظفين السابقين ، لمدة معينة ، في بعض الشركات : « لايجوز ، - بغير إذن خاص من رئيس مجلس الوزراء - ، للوزير - أو لأى من العاملين شاغل وظائف الإرادة العليا ، قبل إنقضاء ثلاث سنوات من تركه الوزارة أو الوظيفة أن يعمل مديراً ، أو أن « يشغل بصفة دائمة بأى عمل فنى أو إدارى أو إستشارى في شركات المساهمة التى تكفل لها الحكومة مزايا خاصة عن طريق الإعانات أو الضمان ، أو التى ترتبط مع الحكومة أو وحدات الحكم المحلى بعقد من عقود الإحتكار ، أو عقد من عقود الأشغال العامة أو بعقد إلزام مرفق عام ، أو بعقد إستغلال مصدر من مصادر الثروة المعدنية أو الطبيعية » (٢٧) . وحكمة هذا المنع ، على ما نرى ، توقي إستعمال الوزير ، أو الموظف الكبير ، لسلطات وظيفته ، أو إستخدام نفوذه ، للحصول على مغامر لتلك الشركات فيما تقدمه لها الحكومة من ميزات ، أو فيما تتضمنه عقودها معها من إشتراطات ، يكون عمله ، لديها ، بمرتب ضخم ، بعد تركه الوظيفة ، ثمناً لما ارتكبه ، في أثناءها ، في حق مواطنيه . فيكون المقصود ، بعبارة « الإشتغال بصفة دائمة » أن يرتبط الطرفان ، بمقتضى عقد عمل ، ولو كان لمدة محددة . وإذا كان المنع يتسع ، أيضاً ، لعقد الوكالة (٢٨) ، إذا كانت ذات مدة محددة ، أو غير محددة ، فإن الأعمال العرضية تخرج عن نطاقه ، كالدفاع عنها في إحدى الدعاوى ، أو وضع رسم هندسى ، أو إعداد تقدير طبي .

سادساً : منع أعضاء المجالس الشعبية المحلية ، مدة عضويتهم ، من العمل في بعض الشركات : لايجوز للمعضو في أحد المجالس الشعبية الإقليمية ، كمجلس المحافظة ، أو المدينة ، بصفته الشخصية أو بوصفه نائباً عن غيره ، « أن يشغل ، ولو بصفة عرضية ، بأى عمل أو إستشارة » ، في شركات المساهمة « التى تستغل أحد المرافق العامة الكائنة في دائرة إختصاص المجلس الذى يكون عضواً فيه » ، أو التى ترتبط مع هذا المجلس « بعقد من عقود الإحتكار ،

(٢٧) مادة ١/١٧٨ من القانون رقم ١٥٩ المشار إليه .

(٢٨) وقد غص النص بالذكر عضوية مجلس إدارة الشركة .

أو عقد من عقود الأشغال العامة» (٢٩).

ويشمل المنع « الأعمال العرضية » ، على خلاف ما تقرر ، كما رأينا ، للوزراء وكبار الموظفين ، خيفة أن يكون ما يتقاضاه المعضو ، عن تلك الأعمال ، رشوة مستترة ، أو مبلغاً يدفع إليه ، على أى حال ، للتأثير عليه حين التصويت ، في المجلس الذى يتبعه ، على ما يتعلق بمصالح تلك الشركات . وكان هذا المنع ، بمقتضى المادة ١/٩٧ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، يشمل أعضاء « البرلمان » ، الذى حل ، الآن ، مجلس الشعب محله ، ولكن الشارع ، في القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، أحل لأعضاء هذا المجلس الأخير ، ما حرمه على أعضاء المجالس الإقليمية ، التى هى أقل أهمية منه . سابعاً : منع موظفى وعمال الحكومة ، وعمال القطاع العام ، من العمل في شركات المساهمة : لا يجوز للموظفين العموميين ، وعمال الحكومة أو العمالة في القطاع العام ، « الاشتغال ، ولو بصفة عرضية ، بأى عمل » في شركات المساهمة ، إلا « باذن خاص من رئيس مجلس الوزراء » ، وإن كان يكفى ، في « أعمال الإستشارة » ، إذ أن الوزير المختص (٣٠) (٣١) .

(٢٩) مادة ١/١٨٠ من القانون رقم ١٥٩ المشار إليه .

(٣٠) مادة ٢٠١/١٧٧ من القانون رقم ١٥٩ المشار إليه . وقد أوجب ، في الفقرة الثالثة منها ، ألا يصدر الإذن « إلا بعد بحث الأمر والتأكد من عدم ارتباط وظيفة الشخص بعمل الشركة أو التأثير فيها وبشرط ألا يتعارض الترخيص مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها » .

(٣١) كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٦ ، تقضى بأن لا يجوز ، « ينير ترخيص من رئيس الجمهورية ، لمجلس إدارة شركة المساهمة » أن يقوم بصفة دائمة بأى عمل فى « أو إدارى بأية صوة كانت » في شركة مساهمة أخرى . وكانت المحكمة ، في هذا القيد ، « التقضاء على جميع سلطة الإدارة والإشراف على العديد من (لشركات) في أيدي مجموعة وإفساح المجال للنوى الكفانات وأصعاب المواجه من المواطنين لتصل مسؤولية الإدارة والإشراف على هذه الشركات » (المذكرة الإيضاحية لقرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه) ، وهو غرض يتعلق بالنظام العام ، ويقع ، من ثم ، باطلاً عقد العمل الذى كان يبرم بخلاف حكم القانون . ويختلف هذا القيد عما تقرر في المادة ٩٠ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، التى أوردت ذات القيد ، ولم تجز الأعمال المذكورة « إلا لترخيص من الجمعية العمومية للشركة التى يتولى عضو مجلس إدارتها » ، لأن هذا القيد الأخير يقتضيه به مصلحة هذه الشركة الأخيرة ، ولا يتعلق ، من ثم ، بالنظام العام ، فلا يزد البطلان على عقد العمل الذى يبرم بخلافها ، ويقتصر جزاء القيد على مسؤولية عضو مجلس الإدارة أمام الشركة .

ثامناً : القيود الواردة على عمل الأحداث والنساء ، إحالة : وضعت ، كما قدمنا (٣٢) ، سن دنيا للعمل ، وحرّم على الأحداث والنساء العمل في صناعات أو أعمال محددة ، كما حرّم إستخدام العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للولادة (٣٣) .

جزاء مخالفة تلك الموانع أو القيود : وفرضت ، في بعض الحالات ، على صاحب العمل (٣٤) ، بل وكذلك على العامل (٣٥) ، عقوبة جنائية لمخالفة تلك الموانع أو القيود . أما ، في الناحية المدنية ، فلا شك في بطلان عقد العمل ، الذي يرم خلافاً لها ، لتعلقها بالنظام العام (٣٦) . وقد رأى بعض الفقهاء أن هذه الموانع تتعلق بالأهلية ، وترفع عن الشخص الممنوع أهلية الوجوب لإبرام عقد العمل (٣٧) . ولا أهمية ، في الواقع ، لهذا التكييف ، مادام الإجماع على أن البطلان جزاء المخالفة .

١٧٧ - حرية التعاقد خارج تلك القيود : وحرية الأفراد ، خارج تلك الحدود ، كاملة . فللعامل ، كما أشرنا (١) ، حرية مطلقة في إختيار رب العمل الذي يعمل لديه ، ولصاحب العمل حرية مثلها في إختيار عامله (٢) . وليس على أيهما أن يبرر إختياره . فحرية العمل ، على هذا النحو ، إن هي ، في الواقع ، إلا جزءاً من حرية التعاقد ، التي تعتبر بنورها أحد مظاهر الحرية الفردية ،

(٣٢) راجع سابقاً ، فقرق ١٥٤ و ١٥٥ .

(٣٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥١ .

(٣٤) أنظر ، مثلاً ، المادتين ١٧٣ و ١٧٤ عمل ، والمادة ٥ من القانون رقم ٢٢٦ لسنة

١٩٥١ .

(٣٥) أنظر ، مثلاً ، المادة ١٦٩ عمل .

(٣٦) وقد نرى ، صراحة ، في بعض الأحوال ، حل هذا البطلان (أنظر) مثلاً ، المادة

٢/١ و المادة ٢/١٨٠ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه ، اللتين قضتا ببطلان العقد ، وبإلزام المخالف بردهما قيضه من أجور أو مكافآت إلى خزينة الدولة) .

(٣٧) ديران وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٥ .

فقرة ١٧٧ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٤ ، وهامش ٢ .

(٢) قانون المأجورين وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٠٠ .

المعترف بها ، على نطاق واسع ، في القانون الحديث (٢) . وعلى هذا تكون شرعية رفض التعاقد بدسيسة لا تحتمل جدلاً ، ولا تحتاج قديلاً (٤) . فإذا رفض صاحب العمل إيجاباً موجهاً إليه بالعمل ، ولو كان باعته على الرفض سيئاً ، أو إذا امتنع العامل عن قبول عرض للعمل ، ولو كنت مصلحته فيه واضحة ، كلاهما يعتبر ملتزماً بالحدود حرته ، ولا يكون أيهما مسئولاً عن هذا الامتناع ، أو ذلك الرفض (٥) . والقول بغير ذلك فيه إنكار لفكرة العقد الذي يقوم على الرضاء الخالص (٦) .

لم يساور الشك أحداً في سلامة هذا المبدأ ، ولا في قوة الأساس الذي يقوم عليه ، متى كان موقف العامل أو صاحب العمل سليماً عضفاً (٧) . بل ذهب رأى إلى التسليم به ، منادياً ببقاء تلك الحرية لكل منهما إزاء الآخر ، ولو وجه إليه إيجاباً كاملاً ، و « محدداً » ، و « غير مصحوب بقيد » (٨) ، لأن هذا الإيجاب يتضمن دائماً ، في خصوص عقد العمل ، شرطاً ضمناً يتمتع الموجب بحرية مطلقة في الرضاء بالقابل ، أو عدم الرضاء به . « فصاحب العمل ، مثل العامل ، يستطيع أن يرفض التعاقد لغير سبب سوى أن الشخص الذي تقدم

(٢) پلانيول وريير ، جزء ٦ ، فقرة ٥٧٧ ، ص ٧٩١ ؛ تيري ، المرجع السابق ، فقرة ٧ ، وأنظر ، مع ذلك ، في القيود التي أوردتها الشارح الحديث على مبدأ حرية التعاقد ، ديران **DURAND** ، الإيجار القانوني في تكوين الرابطة العقدية ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٤٤ ، ص ٧٣ وما بعدها .

(٤) أنظر ، فرفض التعاقد ، سرنّا **SERNA** ، رفض التعاقد ، وفي خصوص عقد العمل ص ٤٣ وما بعدها .

(٥) قارن پلانيول وريير ، جزء ٦ ، فقرة ٥٧٧ ؛ پلانيول وريير وپولانيه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٥٢ ؛ ديران وقيير ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٩ ؛ چوسران **JOSSERAND** ، روح الحقوق ولسيبتها ، فقرة ٩٢ .

(٦) فيرون **FERRON** ، تعليق على بورديو **Bordoux** المدنية ١٤ ديسمبر سنة ١٩٠٣ ، سيرى ١٩٠٥ - ٣ - ١٧ ، (عمود ٣ ، ص ١٨) .

(٧) مارسون **MARSON** التصرف في استعمال الحق في نطاق العقد ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٥ ، ص ١٦ وما بعدها ؛ چوسران ، المرجع السابق ، فقرتا ٩٢ و ٩٣ ؛ موزيل **MOREL** رفض التعاقد بسبب إعتبارات شخصية ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٠٨ ، ص ٢٩٩ - ٣٠٠ .

(٨) ديران وقيير ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٩ .

لا يعجبه» (٩). على أن القضاء الفرنسي ، في أوائل القرن الحالي ، قد اعتبر رفض أصحاب الأعمال استخدام بعض العمال ، لالسبب سوى كونهم أعضاء في النقابات ، تعسفاً منهم في استعمال «الحق» المقرر لهم في الاستخدام ، وحكمت بالتعويض لصالح تلك النقابات في الدعاوى المرفوعة منها عليهم (١٠). واستخلص بعض الفقهاء ، من هذا القضاء ، مسئولية صاحب العمل أيضاً قبل العامل الذي رفض استخدامه ، وحق هذا الأخير في المطالبة بتعويضه ، لأن «حق» الأول في رفض التعاقد معه ، مهما تكن سعته ، محدود ، كبقية الحقوق : بوجود عدم التصسف فيه ، واستعماله لمحاربة النظم القانونية ، كتقابات العمال ، بعد تعسفاً منه ، وقاسوا عليه رفض استخدام العامل لآرائه السياسية ، أو عقيدته الدينية (١١) ، أو حالته المدنية (١٢) ، وانتهوا إلى القول بأن حرية التعاقد في عقد العمل ، كما في غيره من العقود ، ليست «حقاً غير محدود» ، بل هي حرية مقيدة بما يسمح لصاحب العمل ، أو العامل ، بتحقيق مصالحه ، فلا يجوز لأحدهما أن يجعل منها وسيلة لإضرار بالآخر (١٣) ، أو أداة هدم لنظم الجماعة (١٤).

وقد قلنا المبادئ العامة على قدر ما يحويه الرأيان من الصحة : يتحدد الحق في رفض التعاقد ، بعد الدعوة إليه ، بما تعارف الناس على مراعاته ، عند إبرام عقد العمل ، من اعتبارات شخصية ، ويترتب عليه مسئولية الرافض إذا كان مؤسساً على اعتبار لدى المستجيب للدعوة لا يجعل منه الفرد العادي سبباً لرفض إبرام العقد معه ، لأن الداعي إلى التعاقد قد ولد بدعوته إعتقاداً

(٩) ديوان دوشير ، المرجع السابق .

(١٠) نقض فرنس ١٣ مارس سنة ١٩٠٥ ، دالوز ١٩٠٦-١١٣-١١٣٠ إلهرناي Epervay المدنية ٢٨ فبراير سنة ١٩٠٦ ، وليل Lile المدنية ١٣ نوفمبر سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٨ - ٢-٧٣ ، وتعليق جوسران Josseland ، وراجع أيضاً بورديو المدنية ١٤ ديسمبر سنة ١٩٠٣ المشار إليه .

(١١) تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٨ .

(١٢) جوسران ، المرجع السابق ، فقرة ٩٤ .

(١٣) تيرى ، المرجع السابق .

(١٤) جوسران ، المرجع السابق .

لدى الغير بأن المفاوضة ستجرى على الأوضاع المألوفة . فإذا فاجأ المستجيب لدعوته ، بإعتبارات شخصية ، رفض بناء عليها استجابته ، أو إيجابه ، يكون قد أدخل بالثقة المشروعة التي ولدتها في نفسه تلك الدعوة (١٥) . وينبى على هذا ، أن الرأي الأول حين جعل من رفض التعاقد في عقد العمل « حرية مطلقة » ، أو « حقاً غير قابل للتعميف فيه » على حد تعبير أنصاره (١٦) ، صحيحاً كلما كانت الصلة بين العاقلين مباشرة ، والروابط بينهما قوية ، وتتطلب العلاقات بينهما نوعاً من الألفة أو كثيراً من الثقة ، كما في حالة اتحادهم ، و « السكربتير الخاص » ، أو معاوني صاحب العمل من كبار المستخدمين . ففي هذه الفروض ، وفي أمثالها ، قد يكون لديانة العامل ، أو جنسيته ، أو ميوله السياسية ، أو مظهره ، عند التعاقد أهمية كبرى (١٧) . بل تبقى هذه الحرية على إطلاقها للموجب ، كما ذهب أنصار هذا الرأي ، ولو حدد في إيجابه جميع الاشتراطات اللازمة لتتمام العقد ، إذا تلاقى معه القبول ، حيث يعتبر العقد تاماً عند ما لا يكون للاعتبارات الشخصية أثر على إتمامه . ولكن الغالب في الزراعة ، والصناعة ، والتجارة ، بالنسبة للعالم ، وصغار المستخدمين ، ألا يكون للاعتبارات المذكورة أثر على إعادة التعاقد ، ويصير الصواب . داخل هذا النطاق ، في جانب الرأي الثاني . فيعتبر الداعي إلى التعاقد مسئولاً قبل المستجيب لدعوته إذا أعرض عن المضى في مفاوضاته ، أو رفض إيجاباً موحهاً منه ، لمثل تلك الاعتبارات ، أو لأمر غير متصلة بالهنة ، ولا ترجع إلى تعارض المصالح بين العاقلين (١٨) . وقد كان المشروع التمهيدى يشتمل على نص بهذا المعنى حذف إكتفاء بتطبيق القواعد العامة (١٩) ،

(١٥) موديل ، المقال المشار إليه ، ص ٣٠٢ - ٣٠٤ .

(١٦) أنظر مثلاً ديران وهجر ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٩ .

(١٧) قارن موديل ، المرجع السابق ، وقارن الدكتور عبد الحى حجازى ، النظرية العامة

للإلتزام ، جزء ٢ ، ص ١٥١ .

(١٨) جيمس آن ، المرجع السابق ، فقرة ٩٥ ، موديل ، المرجع السابق .

(١٩) مادة ١٣٦ م : « يجوز لمن وجه إليه الإيجاب أن يرفضه ، ما لم يكن قد دعا إليه ، فلا يجوز له في هذه الحالة أن يرفض التعاقد إلا إذا استند إلى أسباب بشرية » . وقد حلفت هذه المادة « لعدم ضرورتها » ، (أنظر مجموعة الأعمال التصهيرية ، جزء ٢٢ ، ص ٤٦) .

إذ لا يعملو أن يكون « تطبيقاً من تطبيقات مبدأ جامع هو مبدأ إساءة إستعمال الحق ، أو التمسك في استعماله » ، وإن كانت « الإساءة في هذا الفرض ترد على مجرد رخصة » (٢٠) .

وينبه الفقه إلى ضآلة الآثار العملية للخلاف بين الرأيين ، تبعاً لبساطة الأضرار الناجمة ، في جل الحالات ، عن رفض التعاقد (٢١) ، لأن التعويض الذي يلتزم بدفعه الرافض لا يمثل مستوى ما تكبده غريمه من نفقات ، كصروفات إنتقاله إليه مثلاً (٢٢) . ولا يمكن لهذا الأخير أن يطالب ، زيادة عليها ، بتعويضه عما أضاعه عليه من فرصة سائحة ، « لأن المستجيب للدعوة إلى إبرام عقد لا يمكنه أن يعتمد ، يقيناً ، على تحقيق الصفقة . فتعارض المصالح قد يصل إلى إعاقه حصول التراضي ، ولا شيء يلزمه بتلبية هذه الدعوة ، أو التمسك بها وحدها » وإعمال ما قد يعرض له من فرص أخرى (٢٣) . فلا يستطيع العامل ، على وجه الخصوص ، أن يشبه رفض التعاقد معه ، بعد دعوته إليه ، بعدم تنفيذ العقد بعد إبرامه ، ويطلب بتقدير التعويض المستحق له ، في الحالة الأولى ، على أساس ما وضع في القانون للحالة الأخيرة (٢٤) . على أن رفض التعاقد ، وإن لم ينتج عنه ضرراً مادياً ، قد يترتب عليه ، في بعض الحالات ، ضرراً أدبياً . فإذا استند ، مثلاً ، على جنسية العامل الوطنية ، أو على حالته العائلية ، كان لهذا الأخير ، طبقاً للقواعد العامة ، المطالبة بتعويض هذا الضرر (٢٥) . بل إن الشارع عندنا ، في المذكرة الإيضاحية للمشروع

(٢٠) مجموعة الأمال التحضيرية ، جز ٧ ، ص ٤٨ (في الحاشي) ؛ وقد انتقد الفقه الفرنسي تمييز التمسك في استعمال الحق في رفض التعاقد ، إذ ليس رفض التعاقد حقاً بالحق الحقيقي ، بل بهيئة حرة عامة ، فلكل فرد حرية إبرام العقود ، أو الإبتناع عن إبرامها ؛ راجع ديرواست ROUAST الحقوق المطلقة والحقوق المقيدة ، المجلد ١ ، سنة ١٩٤٤ ، ص ١٠١ وما بعدها ، فقرة ٦ .

(٢١) تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٧ ، ص ٣٢ - ٣٤ .

(٢٢) موديل ، المقال المشار إليه ، ص ٣٠٨ .

(٢٣) موديل ، المقال المشار إليه ، ص ٣٠٩ .

(٢٤) موديل ، المرجع السابق .

(٢٥) موديل ، المقال المشار إليه ، ص ٣١٠ - ٣١١ .

التفهيدي تعليقاً على المادة ١٣٦ منه ، قد ذهب ، بعد أن تعدد إغفال الجزاء الذى يترتب على الرفض التصوى ، إلى أن التعويض فيه ، كما قد يقتصر على دفع مبلغ من المال ، « يجوز للقاضى ، فى بعض الفروض ، أن يذهب إلى ما هو أبعد ، فيعتبر أن العقد قد تم على سبيل التعويض إذا كان فى الظروف ما يبرر ذلك » (٢٦). ولكن القاضى ، فى غالب الأحيان ، لا يستطيع تطبيق هذا الحكم ، على عقد العمل خاصة ، إذ يجب لإعماله أن تقطع ظروف الدعوى بحصول الاتفاق لولا التصسف فى رفض إبرامه .

١٧٨ - مكاتب الترخيم والنظام الخاص بتخديم أو « توظيف » العاطلين : ولا تتعارض حرية العمل مع تنسيق ما سمي « بسوق العمل » ، على ما فى هذا التعبير من معنى ذمى (١). بل أصبح التقريب بين طرفى عقد العمل ، نظراً لاتساع رقعة المدن ، وكثرة الحرف ، وتشعب أنواع العمل ، مفيداً للعامل ، إذ يصله بصاحب العمل ، ومفيداً لهذا الأخير ، إذ يقدم له العامل (٢) ، فضلاً عما فيه للمجتمع من درء لمضار البطالة (٣) ، وللنولة من تسهيل للرقابة على النشاط الاقتصادى وتوجيهه . لهذا كانت الوساطة « ضرورية » ، فى عقد العمل ، ضرورتها فى كثير من العقود ، وإن اتخذت فيه اسماً يختلف عما أطلق عليه فى غيره منها : الترخيم أو التوظيف (٤) .

وظلت النولة وقتاً طويلاً بمنأى عن الترخيم ، تاركة للأفراد عبء القيام

(٢٦) مجموعة الأعمال التصديرية ، جزء ٢ ، ص ٥٥ (فى الحاشية) .

فقرة ١٧٨ :

(١) يجب إزاء حل هذا الاصطلاح ، بصفة خاصة ، إعتباره العمل ملزمة فى حين أنه يفرق عنها فى أقصاه شخص من يقدمه ، من ناحية ، ويعلم إمكان إدخاره ، من ناحية أخرى . (أنظر ، فى نقد هذا الاصطلاح ، ديوان وثيقو ، جزء ٢ ، فقرة ٢ ، والمراجع المشار إليها ص ١١ ، هامش ٢٠١) .

(٢) قرب أنروت HENROTTE ، مسألة الاستخدام ، رسالة ، ليل Lille سنة ١٩٠٧ ، مقدمة ، ص ٦ .

(٣) ديوان وثيقو ، جزء ٢ ، فقرة ٥٢ .

(٤) Placement .

للشقة التي تقوم عليها، حرية مطلقة في اختيار شاغليها^(١٣)، وإن أجاز لوزير العمل، في قرار منه، حذف هذه الاستثناءات، أو بعضها، أو تضييق نطاقها^(١٤). وكانت مكاتب الترخيص، التي عبر عنها في قانون العمل الجديد، «بالجهة الإدارية المختصة»، ثمانية عشر مكتباً، وفقاً لقرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في ظل قانون العمل القديم^(١٥)، حدد لكل منها اختصاص معين، ويمتد اختصاصها إلى أغلب الإقليم. وتستمر هذه المكاتب قائمة، في ظل قانون العمل الجديد، إلى حين صدور قرار وزاري جديد في مدة لا تجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به^(١٦).

وقصد، بهذا التنظيم، تحقيق غرضين: معاونة المتعطلين في الإلتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفائتهم^(١٧)، من ناحية، و«تخفيف وطأة البطالة»، و«دراسة أسبابها»، و«جمع المعلومات والإحصاءات عن المتعطلين»^(١٨)، من ناحية أخرى.

— أجاز، تحقيقاً للفرض الأول، «لكل قادر على العمل ودراغب فيه»^(١٩) أن يطلب قيد اسمه «بالجهة الإدارية المختصة»^(٢٠)، وهي، كما أشرنا، مكتب التوظيف والتخديم، التابع لوزارة العمل، الذي يقع في دائرته محل إقامته، «مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة»^(٢١). وأوجب، على تلك الجهة، قيد الطلبات التي تقدم إليها، فور تقديمها، «بأرقام متسلسلة»^(٢٢)، وتسليم الطالب، دون مقابل، شهادة بحصول هذا القيد^(٢٣)، وأحيل، على وزير العمل، ليحدد، في قرار منه، البيانات

(١٣) كان يستثنى، أيضاً، في قانون العمل القديم، «استخدام صاحبه العمل لأفراد أسرته الذين يولمهم فعلاً» (مادة ٢٠/ج منه)، حيث يوجد مبرر مشروع لتفضيل صاحب العمل لهم على غيره. ومع ذلك أُلغى هذا الاستثناء في القانون الجديد.

(١٤) مادة ٢/٥ عمل. ومع ذلك، لا يصور، في الواقع، أن يفرض على صاحب العمل استخدام الوكيل المفوض عنه.

(١٥) قراره رقم ١٣٥ لسنة ١٩٥٩.

(١٦) مادة ٦ من قانون الإصدار.

(١٧) وكان تحقيق هذا الفرض أوضح في المادة ١/١٣ عمل قديم. منه في الملاحقة ١/١٣ عمل جديد.

(١٨) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ المشار إليه.

(١٩) مادة ١/١٦ عمل.

(٢٠) مادة ١/١٦ عمل.

التي يجب أن تتضمنها الشهادة (١٩). فإذا كان « الراغب في العمل » يحترف لإحدى المهن ، « التي تخضع لقياس مستوى المهارة » ، وفقاً لقرار لوزير العمل (٢١) ، يتعين عليه أن يرفق بطلبه « شهادة بقياس مستوى مهارته » ، على أن تثبت « درجة مهارته » في شهادة القيد التي تسلم له (٢١).

وألزم صاحب العمل أن يبلغ المكتب ، الذي يقع ، في دائرته . محل العمل ، كتابة ، عن « الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ، أيا كان نوعها ، مع بيان كل منها والأجر المخصص لها ، والتاريخ الذي تمحده لشغلها » ، في خلال « سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها » (٢٢). وأوجب على المكتب ترشيح المقيدين لديه « للوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحياتهم المهنية » مع مراعاة الأسبقية في القيد (٢٣). ولكن صاحب العمل لا يلتزم بإستخدام من يرشحهم المكتب له . وكل ما ألزمه به القانون ألا يستخدم « أي عامل » إلا إذا كان حاصلًا على شهادة القيد في أحد المكاتب (٢٤) ، - إلا إذا كان العامل ذا مهنة أعفيت « من شرط الحصول على شهادة القيد » ، بقرار لوزير العمل (٢٤) - ، وفي حالة إستخدام أحدهم ، أن يكون رقم شهادة القيد الخاصة به وتاريخها أمام إسمه في « سجل قيد العمال لديه » ، وأن يرسل . خلال سبعة أيام من تاريخ إستخدامه ، هذه الشهادة إلى المكتب الذي صارت منه . على أن يرفق بها بياناً « يتضمن تاريخ تسلمه العمل ، والأجر المخصص له ، ونوع الوظيفة أو العمل » (٢٥).

(١٩) مادة ١٦ / ٢ عمل .

(٢٠) مادة ١٧ عمل . وأحيل بمقتضاها ، على وزير العمل ، وبالاتفاق مع الوزير المختص ، بعد استعانة رئيس النيابة العامة المختصة ، « المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وكيفية إجراء هذا القياس وشروط التقدم له إلى المكان الذي يحوز فيه بالنسبة لكل مهنة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ودرجات المهارة التي تقررها وسائر البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرم المقرر عنه بحيث لا يجلوز ثلاثة جنسيات وحالات الإعفاء منه » .

(٢١) مادة ١٦ / ٣ عمل .

(٢٢) مادة ٢١ عمل .

(٢٣) مادة ١٩ عمل .

(٢٤) مادة ١٨ عمل .

(٢٥) مادة ٢ / ٢١ عمل .

ومع ذلك، أجاز لوزير العمل - في قرار منه، أن يلزم بعض المشروعات باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قديمهم « في المكاتب المختصة ، « بالشروط والأوضاع » التي يحددها في قراره (٢٦) . ويتعين - حالئذ ، على « مكتب القوى العاملة المختص أن يرشح عمالاً ، من المقيدين لديه ، وفقاً لتواريخ قديمهم ، للوظائف أو الأعمال الحالية لدى صاحب العمل ، خلال أسبوع من تاريخ وصول إخطار هذا الأخير له ، أو في الموعد الذي يحدده في إخطاره ، « أيهما أبعد » ، و إلا جاز لصاحب العمل « أن يقوم بشغل هذه الأماكن من بين المتقدمين إليه » (٢٧) .

- وأوجب ، على صاحب العمل ، تحقيقاً للغرض الثاني ، أن يرسل إلى المكتب ، الذي يقع في دائرته محل العمل ، خلال شهر أكتوبر من كل عام ، أولاً ، « بياناً مفصلاً بعدد العاملين طبقاً لمهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم » . ثانياً ، بياناً « بعدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسيعات الجديدة ، والوظائف الزائدة » في تاريخ جمع البيان . ثالثاً ، « بياناً بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة حسب الحالة التعليمية والتدريبية خلال العام الثاني » (٢٨) .

و حرم الشارع ، حيثما ينطبق هذا التنظيم ، « إقتضاء أجزاء من طالب عمل مقابل تشغيله » (٢٩) .

و يعاقب صاحب العمل ، الذي يستخدم عاملاً غير حاصل على شهادة بقبده ، أو الذي يمتنع عن الإبلاغ عن الوظائف ، أو الأعمال ، الشاغرة لديه ، أو عن إرسال البيانات السنوية الواجبة ، أو الذي لا يستخدم العمال ، الذين يبعث بهم إليه المكتب المختص وفقاً لتواريخ قديمهم ، حال وجوبه بالعقوبة الغرامة (٣٠) .

(٢٦) مادة ١ / ٢٤ محل .

(٢٧) مادة ٢ / ٢٤ محل .

(٢٨) مادة ٢٢ محل .

(٢٩) مادة ٢٣ محل .

(٣٠) أنظر المولد ١٦٦ - ١٦٨ محل .

وحرّم ، خيراً ، على صاحب العمل ، « تشغيل عمال عن طريق متعهد ، أو مقاول ، توريد عمال (٢١) ، وأصبح ، من ثم ، عقد توريد العمال غير مشروع (٢٢) ، ويقع صاحب العمل ، الذى يلجأ إليه ، تحت طائلة العقوبة

(٢١) مادة ٢٠ عمل .

(٢٢) كانت المادة ٤ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تنص : لمصهد توريد العمال « تعريضاً واسماً . يشمل « كل شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لتأدية عمل معين ، لحساب أحد أصحاب الأعمال ، سواء قام هذا الشخص بالإشراف على تأدية العمل أو كان التزامه مقصوراً على توريده العمال . فكان عقد توريد العمال ، طبقاً له ، إما أن يقتصر موضوعه على تقديم العمال ، وإما أن يحيط بعمل هؤلاء العمال . وإختيار المقد ، في هذه الحالة الأخيرة ، عقد توريد فيه تجاوز من الحقيقة ، إذ هو ، في الواقع ، مقاول ترد على عمل *Marchandage* ، يقوم المقاتل فيه بإختيار العمال ، والإشراف على أدائهم العمل ، ويدفع إليهم أجورهم (ديران وقيس ، جزء ٢ ، فقرة ١٩٣) ، ويتكون ربحه من الفرق بين مايقضاه جزافاً ، نظير تنفيذ العمل ، وما يدفعه العمال في مقابل أدائهم له (ديران وقيس ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤) . وتكفي هذه الخصيصة لبيان مدى ما يهدد هؤلاء العمال من الخطر فيه ، إذ يزيد ربح المقاتل بنسبة إنخفاض أجورهم ، أو زيادة إرهابهم في العمل ، كما تكفي لتفسير تحريم الشارع الفرنسي لاستغلال العمال في هذه الصورة (أنظر ، مدى في هذا التحريم ، كأمير لابل ، عقد العمل ، فقرة ٥٢ ؛ ديران وقيس ، المرجع السابق ، وينص القانون على منع استغلال المقاتلين من الباطن للعمال ، وقصر القضاء الفرنسي المنع على الحالة التي يحصل فيها « استغلال العمال ، نقض فرنسي ٣١ يناير سنة ١٩٠١ ، الدوائر المضممة ، مجموعة بران ، رقم ١٥ ، ص ٥٢ ، وملاحظات بران *BRUN*) . ولذلك حرمت هذه الصورة ، في المادة ١٣ / ٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وبمدها المادة ٢٢ / ٢ من قانون العمل القديم ، التي عرفت بمعهد توريد العمال بأنه « كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب العمال دون إشراف منه على العمل أو العمال ، واستلزم فيه أن يكون حاصل على ترخيص من المنطقة الإقليمية للعمل ، وأن يكون المقد منه مكتوباً . وأن يحصل صاحب العمل وحده الأجر الذى يقضاه ، بحيث لا يسمح للمعهد « أن يقاضي أى مبلغ من العامل مقابل تشغيله ، أو إستبقائه في عمله » (مادة ٢٢ / ٤ من العمل القديم) . وقد حرّم ، أخيراً ، عقد توريد العمال ، كما بينا في المتن ، في قانون العمل الجديد .

ولما كان معهد توريد العمال ليس سوى وسيط بين طرفي عقد العمل ، الذى يقوم بين صاحب العمل وكل عامل ، فإنه يختلف عن شركات العمل المؤقتة *Sociétés de travail temporaire* ، - التي ظهرت في بريطانيا ، وانتشرت في الولايات المتحدة وفي دول السوق الأوروبية المشتركة ، وعلى الخصوص في فرنسا ، لتقدم ، إلى أصحاب الأعمال ، ماقد يكونون في حاجة إليهم من عاملين مؤقتين ، أى للقيام بمهام مؤقتة - ، في أن العمال الذين تقدمهم يرتبطون معها بعقد عمل . وقد أثار تحديد الوضع القانوني هؤلاء العمال ، إزاء الشركة التي تستخدمهم وإزاء المشروع الذى يستعملهم ، خلافات جمة ، صدر ، في فرنسا ، لحسمها ، وتنظيم العلاقات القانونية الناشئة عن العمل المؤقت هذا ، قانون ٢٣ -

الختائية (٢٣). ولكن، يجوز لوزير العمل « الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها، بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين » (٢٤). وتلتزم هذه الهيئات، حالئذ، بالتنظيم الذي وضعه القانون « لتشغيل العمال » (٢٤)، ولا يجوز لها، على الخصوص، إقتضاء أجر، من المتعطّل، لقاء « تشغيله ».

١٧٩ - تقسيم البحث : يبقى، بعد ذلك، البحث في إبرام عقد العمل، بدراسة أركان انعقاده وشروط صحته. فينقسم الباب إلى فصلين، فيبحث، في الأول، أركان عقد العمل، ونعرض، في الثاني، شروط صحته.

الفصل الأول في أركان عقد العمل

١٨٠ - ركن العقد، التراضي، تصدّد، ١٨١ - عقد التندوج أو التتمين، ١٨٢ - عقد العمل تحت الاختيار، ١٨٣ - الفصل، ١٨٤ - التسبب، ١٨٥ - بلية بنود العقد : لائحة العمل، الحالة، ١٨٦ - عقد العمل في القطاع العام، ١٨٧ - جزاء الاختلال بركن العقد.

١٨٠ - ركن العقد : التراضي، تصدّد : ليس لعقد العمل ركن سوى التراضي (١). وإذا توافرت هذه الحقيقة في كافة العقود (١)، حل

سيناري سنة ١٩٧٢، الذي حدد، حل سبيل الحصر، الحالات التي يجوز فيها بلوغ الشروط للحصول على العملة، إلى شركات العمل المؤقت (أنظر كامير لاندك وج. ليون - كان، فترق ٢٩٢ مكرر ١، والمراجع المشار إليها ص ٣١٨، هامش ٤٤ ج. ليون - كان G. LYON-CAEN وريت-تيليه RIBETTES-TILLET، شركات العمل المؤقت والبال المؤقتون، دالوز ١٩٧٢، فقه ص ٦٣ وما بعدها : ج. ليون - كان G. LYON-CAEN، شركات العمل المؤقت في فرنسا وفي دول الجماعة الاقتصادية الأوروبية، دالوز ١٩٧١، فقه، ص ٩٣ وما بعدها : كاتالا - فرانجو CATALA-FRANJOU، بمناسبة مشروع قانون : تأملات في العمل المؤقت، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧١-١-٢٤١٤).

(٢٣) مادة ١٦٧ عمل.

(٢٤) مادة ٢٠ عمل.

نقرة ١٨٠ :

(١) الدكتور حلي، بهجت بنوي، أصول الإلزامات، (الكتاب الأول في نظرية العقد)،

نقرة ٤٤.

تقدير أن المصل والسبب ركنان في الإلزام الناشئ عنه (٢)، فإنها في عقد العمل أكثر وضوحاً منها في غيره ، لأن الشارع قد تكفل ، عند خلو الاتفاق ، بتحديد محل التزام صاحب العمل (٣) ، ومحل التزام العامل (٤) ، وتولى ، بالتالى ، توفير سبب الإلزام كلا العاقدين ، تبعاً لكون محل التزام كل منهما سبباً للإلزام الآخر (٥) . فيكفى ، بناء على هذا ، لقيام عقد العمل ، وأخذ طريقه بكل أحكامه ، أن يراضى الطرفان على نوع العقد ، بأن تتجه إرادتهما إلى إبرام عقد عمل ، لاعتد تمريين ، وأن يكون العقد بائناً ، لامتعلقاً على شرط الاختيار . على أن إضفاء العاقدين لتعيين العمل ، وتحديد الأجر ، نادر الحدوث ، والغالب أن يعنى الطرفان بالاتفاق عليهما ، ويجب ، من ثم ، البحث فيها . بل قد لا يكتفيان ، في حالات كثيرة ، بهذا التعيين ، ويتوليان تحديد بقية بنود العقد ، وتنظيم كل تفصيلاته .

وعلى ذلك ، نبهت ، في الفقرات التالية ، عقد التلرج أو التمريين ، عقد العمل تحت الاختيار ، قبل تناول محل التزام كل عاقد ، وسببه ، لننتهى بجزء الإخلال بركن العقد :

١٨١ - عقد التلرج أو التمريين : لا يلتزم العاقدان بقواعد عقد العمل ، ولا تنصرف إليهما أحكامه ، إذا اتجهت إرادتهما إلى تعليم أحدهما ، الذى يكون ، في العادة ، صغير السن ، حرفة أو مهنة معينة ، بموجب عقد التلرج ، كما مسمى في قانون العمل (١) ، أو عقد التمريين ، كما جاء في المشروع التمهيدى

(٢) الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، نظرية العقد ، فقرة ١٥٢ . ومع ذلك ، انتهى بنا التحليل ، أخيراً ، إلى أن العقد يكتفى : بالتراضى والسبب (أنظر مؤلفنا الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات ، المرحب السابق ، فقرة ٣٤ ، والدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط في شرح القانون المدنى ، جزء أول ، فقرة ٦٨) . ولكننا رأينا الاحتياط بالتحليل الوارد في الطبعة الأولى ، لاندماج الأهمية العملية لهذا الاختلاف .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ٨٠ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٢٨ .

(٥) أنظر مؤلفنا في نظرية الإلتزامات ، نلشار إليه ، فقرة ١١١ .

١٨١ : هـ

(١) أنظر عنوان الفصل الأول من الباب الثانى منه .

المجموعة المدنية^(٢)، الذي يمكن تعريفه بأنه إتفاق يتعهد ، بمقتضاه ، صاحب عمل^(١)، يكون ، في الغالب ، صانعا ، بتلقين صبي حرفة ما ، هي ، عادة ، حرفته ، مقابل إلزام هذا الأخير بأن يعمل لحسابه طيلة مدة العقد^(٣). فبعد التدرج ، أو التمرين^(٤)، لا يعتبر عقد عمل ، وإن إقرب منه في بعض نواحيه ، لأن الغرض الرئيسي فيه ، كما يظهر من تعريفه ، تعلم حرفة معينة ، على خلاف العقد الأخير^(٥) . ولذلك ، لا تنطبق عليه ، كما أشرنا ، قواعد عقد العمل ، وإن كان يخضع لأحكام قانون العمل ، وعلى الخصوص تلك التي تنظم العمل ، بوضع حدود قصوى لساعاته وأيامه^(٦) ، لأن مناط تطبيقها

(٢) مادة ١/٩٧١ منه .

(٣) أنظر ، في تعريف عقد التمرين ، رواست وديران ، فقرة ٣٥٨ ؛ ديران وليمي ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٧ ؛ بران وجالان ، ص ٦١٩ ؛ وقد ورد تعريفه في المادة ١/٩٧١ من المرسوم التمهيدى لمجموعة المدنية ، المشار إليها : « بمقتضى عقد تعلم المهنة يتعهد رب مؤسسة صناعية أو زراعية أو تجارية أو صانع أن يبرهن ، أو يعمل على تلمين ، شخص آخر مهنة مقابل إلزام هذا الشخص بنفسه أو تلميذا فيمن يتوب عنه قانونا أن يشغل لحساب رب العمل بالشروط والمدة المنطق عليها . » ويصل التعريف الوارد له في تقنين العمل الفرنسي أثر التقدم الذي تحقق في التكوين المهني : عقد يلتزم بمقتضاه صاحب عمل ، فضلا عن دفع أجر ، بتوفير تكوين مهني ، أصول وكامل ، يجري منه في الم شروع ، وفي جزء آخر منه في مركز تكوين الصبيان ، لشباب يلتزم ، في المقابل ، بالعمل لصاحب العمل هذا ، طيلة مدة العقد (مادة ق-١/١١٧ من تقنين العمل البلجيكي) . وأنظر ، في عقد التمرين في القانون الفرنسي ، كامير لالك وج . ليون - كان ، فقرات ٧٦ وما بعدها ؛ كامير لالك ، عقد العمل ، فقرات ٣٦٤ وما بعدها ؛ بروشار ، فقرات ٣٩ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ٥٥٢ وما بعدها ؛ ديران وليمي ، جزء ٢ ، فقرات ١٨٧ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢-٣٣٣ وما بعدها ؛ ريفير وسافافيه ، ص ٢٧٤ وما بعدها ؛ بيك ، فقرات ١٢٤٦ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها ص ٨٨١ ، هامش ٤١ بيك وكرير ، فقرات ١٨٦ وما بعدها ؛ رواست وديران ، فقرات ٣٥٨ وما بعدها ؛ سل ، ص ١٧٣ وما بعدها ؛ كاييتان وكيش ، الموجز ، فقرة ١٨١ مكرر ؛ كرييه **CREMIEUX** ، عقد التمرين ؛ دالوز ١٩٧٢ ، نقله ، ص ٢٣٥ وما بعدها ؛ وقديما داسونفيل **DASSONVILLE** ، عقد التمرين ونظامه القانوني ، رسالة **Caen** سنة ١٩٥٤ .

(٤) **Contrat d'apprentissage**

(٥) رواست وديران ، المرجع السابق ؛ ديران وليمي ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٧ .

(٦) راجع سابقا ، فقرات ١٣٨ وما بعدها .

« العمل التابع » (٧)، الذى يتوافر فى عقد التمرين توافره فى عقد العمل ، من ناحية ، ولأن الشارع ، باعتباره الصبي (٨) « عاملاً متدرجاً » (٩) ، قد أفصح ضمناً عن إرادته فى إخضاعه لأحكام قانون العمل غير تلك التى تنظم عقد العمل . والتجديد ، الذى استحدث فى القانون الفرنسى ، باعتبار عقد التمرين ، على خلاف الفقه التقليدى (١٠) ، « عقد عمل من نوع مخصوص » (١١) ، ليفيد الصبي من جملة قوانين العمل ، والاتفاقات الجماعية (١٢) ، لا يتفق مع مذهب القانون المصرى .

وقد كان عقد التدرج يعتبر ، إلى حين صدور قانون العمل ، عقداً غير مسمى ، لا يخضع لغير المبادئ العامة فى نظرية الإلزامات . وكان هذا نقصاً فى النظام القانونى عندنا ، لأن تنظيم هذا العقد ضرورى لحماية الصبي ، إذ كثيراً ما يؤدى إلى الإضرار به جسدياً ، وخلقياً ، فوق ما يتعرض له من من استغلال الصانع ، الذى قد يدفعه حب الكسب إلى الإفادة بجهد الصبي دون أن يقوم بتعليمه . وقد تدارك الشارع هذا النقص أخيراً ، ووضع ، فى قانون العمل ، أسس تنظيم عقد التدرج ، تاركاً إلى وزير العمل (١٣) ، تعاونه لجان خاصة ، وضع تفصيلات هذا التنظيم ، « حتى تكفل أحكامه حماية الراغبين فى تعلم مهنة أو صناعة ، وتنظيم تدريبهم بما يحفظ حقوق كل من الطرفين ، ويتلاءم مع مصلحة الاقتصاد القومى بوجه عام » (١٤) .

(٧) Travail subordonné

(٨) Apprenti

(٩) مادة ١١ عمل .

(١٠) ديران وثيهر ، المرجع السابق ؛ واست وديران ، المرجع السابق .

(١١) Un contrat de travail de type particulier (مادة ١٧/١١٧ المشار

إليها ، وأنظر كاميرلانك وج . ليون - كان ، « فقرة ٧٦ ؛ أوليه ، ص ٥٥٢ - ٥٥٣ » .

(١٢) كاميرلانك وج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(١٣) مادة ١٣ عمل . وأصدر الوزير المذكور ، فى ذلك ، قراره رقم ١٩٧ لسنة ١٩٥٩ .

(١٤) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل ، تعليقاً على نصوص الفصل الأول من الباب الثاني

منه ، الخاص بالتدرج والتدريب المهني .

يجب أن يكون عقداً التدرج بالكتابة (١٥) ، وأن تدرج فيه بيانات معينة :
 هي مدة تعلم المهنة ، والمراحل المتتابعة لهذه المدة ، والأجر الذى يدفع للصبي ،
 على أن يكون « بصورة متدرجة فى كل مرحلة من مراحل التعليم » (١٥) ،
 ولا يقل ، فى المرحلة الأخيرة له . « عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة
 العمال فى المهنة التى يتدرج فيها » (١٥) . وصياغة النص سيئة ، وحكمها هدف
 للنقد : توحى بأن الأجر ، فى جميع مراحل التدرج ، عنصر فى العقد ، فى
 حين أن العمل ، الذى يؤديه الصبي ، أو العامل المتدرج وفقاً لعبارة النصوص ،
 يجد مقابله فى جهد الصانع لتعليمه حرفته ، أو صناعته ، بحيث لا يستحق
 الأول ، فى بداية مراحل التعليم على الأقل ، أجراً من الثانى (١٦) . كما أن
 استلزام الأجر الأدنى للصبي ، فى آخر مراحل التعليم ، لا يتفق مع العدالة ، -
 حيث يبقى ، فى هذه الفترة ، ذلك الجهد الذى يبذله الصانع دون مقابل - ،
 ولا مع مصلحة الصبي ، إذ يخشى أن يعتمد هذا الأخير إلى الإفادة بجهد الصبي ،
 ليحصل على مقابل الأجر الذى يدفعه له ، دون العناية بتعليمه . لذلك ،
 يتقاضى الصبي ، فى القانون الفرنسى ، أجراً تتراوح نسبته بين ١٥ ٪ و ٧٠ ٪
 من الأجر الأدنى ، ليظل ، حتى آخر مراحل التدرج ، أقل منه (١٧) .
 وأجيز لكل عاقد أن ينهى العقد ، بإرادته المنفردة ، قبل نهاية مدته ، على
 أن يخطر العاقد الآخر بذلك « قبل ثلاثة أيام على الأقل » ، وإن كان حق
 الصانع ، فى إنهاء العقد ، مقيد بأن يثبت لديه « عدم أهلية » الصبي ، أو « عدم
 استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة » (١٨) .

وعهد الشارع ، - حتى يكسب نظام التدرج مرونة يتلاءم بها مع كل
 صناعة أو حرفة - . إلى لجان خاصة بتنظيم تفصيلاته : « وتحديد المهن

(١٥) مادة ١٢ ص ١ .

(١٦) بل يجوز ، كما لاحظ البعض فى الفقه ، أن يكون التكوين للمهن الصبي مبتدئاً على الصانع
 لا قبله منه أن يدفع لهذا الأخير أجراً ، بل وأن يشترط أن يتقاضى مقابل أجره (ديفيدو
 ومالتييه ، ص ٢٧٦) .

(١٧) كاميير لائل وج. ليون - كان ، فقرة ٧٧ .

(١٨) مادة ١٤ ص ١ .

الخاصة للتدرج ، ومدة التدرج في كل مهنة ، ونسب الأجور المعطاة في كل مرحلة من مراحل التدرج ، والبرامج الدراسية النظرية والعملية ، ونظام الاختبار ، والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تلون بها (١٩) . على أن تراعى ، في ذلك كله ، سن الصبي ، ونوع العمل ، و « طريقة التعليم » (١٩) وتقدم اللجان إقتراحاتها إلى وزير العمل ليصدر قراراتها (٢٠) . وتشكل تلك اللجان ، بقرار من وزير العمل (٢١) ، من « مندوب أو أكثر » من كل من منظمات أصحاب الأعمال ، ونقابات العمل ، والجهات الإدارية المختصة ، كوزارات العمل ، والصناعة ، والتجارة ، والاقتصاد ، والتربية والتعليم (٢٢) . وسميت ، في نصوص القانون (٢٣) ، بلجان ثلاثية ، لكونها ، على هذا الوجه ، تشكل من أطراف ثلاثة .

على أن عقد التدرج ، باعتباره طريقا لتعليم المهنة ، كان يتفق ، في العصور الماضية ، مع النظام الاقتصادي ، الذي كان الإنتاج فيه يقوم على ذوى الحرف : أصحاب المصانع الصغيرة . ولذلك ضحوا ، الآن ، ظله ، وتضاءلت أهميته ، في الوقت الحاضر ، تبعاً لتضاؤل دورهم في الإنتاج ، الذي صار يعتمد على المشروعات الصناعية الضخمة . ويقوم ، الآن ، التكوين المهني (٢٤) ، في الدول المتقدمة ، في معاهد خاصة تعدها الدولة ، أو في مراكز للتدريب : تلحق بالمصانع الكبرى ، يتلقى فيها الصبيان دراسة نظرية ، وتدريباً عملياً ، على أيدي متخصصين . مؤهلين لتعليمهم ، ويحصل الصبيان ، بعد إنهاء تعليمهم ، على شهادات ، متفاوتة المرتبة ، بحسب درجة المعهد ، أو المركز . الذي التحقوا به ، ويوفر بعضها لصاحبها مدخلاً إلى التعليم العام ، ونهياً لهم ، في

(١٩) مادة ١٣ / ٢ . عمل .

(٢٠) مادتا ١٣ / ٣ و ١٥ . عمل .

(٢١) مادة ١/١٣ ، عمل ، التي أعطت الاختصاص لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل الذي أصدر بتشكيلها ، كما أشرنا ، قراره رقم ١٩٧ لسنة ١٩٥٩ .

(٢٢) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل تطبيقاً على الفصل الأول من الباب الثاني المشار إليه .

(٢٣) مادة ١/١٣ . عمل .

(٢٤) Formation professionnelle .

كل الأحوال ، رخذاً من العيش قد يغبطهم عليه كثير من غير محبي الجماعات (٢٥) .
وأياً كانت أهمية عقد التمرين ، فإنه يجب أن يحظى ، من الشارع ، بعناية
أوفر في تنظيمه ، يكفل ، بمقتضاه ، للصبي ، حماية كافية ، ويستلزم ، على
الخصوص ، في الصانع ، شروطاً معينة ، تتعلق بالشرف ، والأمانة ، وحسن
السمعة ، فضلاً عن الكفاية المهنية ، حتى لا يؤدي هذا العقد إلى الإضرار
بالصبي جثائياً أو خلقياً ، فضلاً عن تعرضه لاستغلال الصانع ، الذي قد
تدفعه الأنانية إلى الإفادة بمجهد الصبي دون أن يعنى بتعليمه . وقد دفعت هذه
المخاطر بالشارع الفرنسي إلى أن يولى عقد التمرين ، أو التعليم المهني في عبارة
أكثر دقة ، أهمية بالغة ، ويضع له ، في وقت باكر ، تنظيماً دقيقاً ، بقانون ،
تلقانون ، - لتحسين التكوين المهني للصبي - من ناحية ، ولزيادة الحماية ،
والحقوق له ، من ناحية أخرى - ، صدر آخرها في ١٦ يوليو سنة ١٩٧١ .
الذي يجب إعتباره ، عندنا ، نموذجاً يحتذى (٢٦) . ويظهر تعريف العقد ، في
هذا القانون الأخير . مبلغ إهتمام الإرادة الشارعة به : « عقد التمرين هو عقد
عمل من نوع خاص ، بمقتضاه يتمهد صاحب العمل ، فضلاً عن دفع أجر على
الوجه المحدد في هذا القانون ، بتوفير تكوين مهني ، منظم وكامل ، يعطى
بعضه في المشروع ، وبعضه في مركز لتكوين الصبيان ، لعامل حدث ،
يلتزم ، بالمقابل ، بالعمل لحساب صاحب العمل هذا طيلة مدة العقد » (٢٧) .

١٨٢ - عقد العمل تحت الإختبار : وقد لا يقصد الطرفان الإرتباط

نهائياً بالعقد ، والإلتزام بأحكامه ، بل يفضلان إرجاءه إلى ما بعد تجربة كل

(٢٥) أنظر ، في التكوين المهني في فرنسا وفقاً لأحدث القوانين ، كاسير لالاند وج . ليون-
كان ، فقرات ٨٢ وما بعدها وفي مصر قديماً سلطان SULTAN ، مسألة التمرين في مصر ودور
التعليم الفني ، رسالة ، مونتبلييه Montpellier سنة ١٩١٧ .

(٢٦) يرجع تنظيم عقد التمرين ، في فرنسا ، إلى قانون ٢٢ فبراير سنة ١٨٥١ ، ثم نصوح
الباب الأول من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسي القديم ، ثم قانون ٢٠ مارس سنة ١٩٢٨ .
وهذه كانت خاصة بالمهن الصناعية والتجارية ، إلى جانب قانون ١٨ يناير سنة ١٩٢٩ ، المتعلق
بقانون ٦ يناير سنة ١٩٤٤ ، وأمر حال ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٤٥ ، الذي نظم عقد التمرين في
المهن الزراعية ، وقانون ١٠ مارس سنة ١٩٣٧ ، الذي نظم في المهن الحرفية Artisanales .

(٢٧) مادة ١١ من قانون ١٦ يوليو سنة ١٩٧١ المشار إليه .

منهما لما ينتج عن العقد ، ليكون صاحب العمل على بينة من قدرات العامل ، وهذا الأخير على علم بظروف العمل ، حتى يقدر كل منهما ، بعد ذلك ، إبرام العقد أو عدم إبرامه (١) . ويطلق عليه ، في هذه الحالة ، « العقد تحت الاختبار » (٢) .

والعقد ، حسب المبادئ العامة ، يلزم طرفيه ، نهائياً ، منذ إبرامه (٣) ، فيكون العقد تحت الاختبار إستثناء على هذه المبادئ (٤) ، ولا يفترض ، من ثم ، وجوده بين العاقلين . بل يجب أن يكون منصوباً على بند الاختبار صراحة في العقد (٥) ، أو يستخلص ضمناً منه (٦) ، وإن كانت العادات ، في فرنسا ، قد

فقرة ١٨٢ :

(١) أنظر في عقد العمل تحت الاختبار : ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات ١٦٠ وما بعدها ، كاميرون ، عقد العمل ، فقرات ٨٠ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ٩١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٦٦ وما بعدها ؛ كاميرون ، ج. ليون - كان ، فقرات ١٢٧ وما بعدها ؛ ديفيرو وسالتييه ، ص ٣٢٣ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢-٩٧ وما بعدها ؛ بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٧٦ وما بعدها ؛ فانسان ، المرجع السابق ، ص ٣٩٩ وما بعدها ؛ ٤٠ ، وما بعدها ؛ بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١٠٩ وما بعدها ؛ جوليديك **GONDEC** ، العهد تحت الاختبار في فرنسا وفي الأقاليم عبر البحار ، دالوز ١٩٥٨ ، فقه ، ص ٤٥ وما بعدها ؛ سيناي **SINAY** ، العمل تحت الاختبار ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٣ ، ص ١٥٠ وما بعدها ؛ ريت - تيلييه **RIBETTES-TILLIET** وفيتو **WIBAUT** ، فترة الاختبار في الاتفاقات الجماعية ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٨ ، ص ٣٩٩ وما بعدها .

(٢) Contrat à l'essai

(٣) أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للإلتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ ، وكذلك تومسان - سانتوني **THOUSIN-SAINTENOY** وشولر **SCHLEIER** ، عقد الاستخدام ، رقم ٥٥ .

(٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٣ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-٩٨ ؛ كاميرون ، عقد العمل ، فقرة ٨٠-د ؛ تومسان - سانتوني وشولر ، المرجع السابق ، رقم ٥٦ .
(٥) بران وجالان ، المرجع السابق ، استئناف ليون **LYON** ١٩ مارس سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٧ ، ص ١١ .

(٦) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ تومسان - سانتوني وشولر ، المرجع السابق ، رقم ٥٦ ؛ نفوس فرسي ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، لفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٥٣ ، ص ١١٥ .

تقوم ، في إيجابه ، مقام رضاء طرفيه^(٧) . ويجب ، لصفته الإستثنائية ، حل من يدعى وجوده أن يقيم الدليل عليه^(٨) .

وإدراج بند الإختبار في العقد لا ينال من قوته الملزمة ، ولا يجعل منه ، كما ذهب البعض^(٩) ، عقداً غير لازم . فهو لا يختلف عن العقد ، الذي يخلو منه ، كما سئى ، إلا في مكنة إنجازه . ويجب ، وبالتالي ، حل طرفيه تنفيذه . فلا يستطيع صاحب العمل ، إستناداً إلى بند الإختبار ، التحلل منه ، قبل تنفيذه بتجربة قدرات العامل ، لعموله عن إنشاء الوظيفة^(١٠) ، أو لادعائه بقوة قاهرة عجز عن إقامة الدليل عليها^(١١) ، وإلا كان سلوكه « خفة ملومة »^(١٢) ، مستوجبة لتعويض العامل عن « حرمانه » بعد إجراء تجربة مرضية ، من فرصة الحصول على وظيفة مستقرة ومجزية^(١٣) .

— التكيف القانوني للعقد : وأثارت طبيعة العقد تحت الإختبار ، في الفقه الفرنسي ، خلافات جمة ، وتعددت آراء الفقهاء في تكيفه . اعتبره بعضهم عقداً مؤقتاً^(١٤) ، يدخل في دائرة العقود غير المسماة ، ولا يختلط بعقد العمل ، إذ ينحصر موضوعه في تقدير ظروف العمل عموماً ، وكفاية العامل

(٧) أو ليه ، ص ٩١ : بران وجالان ، المرجع السابق ؛ ديرانثوفيتو ، المرجع السابق .
وتفسر الاتفاقات الجاهية ، في فرنسا ، عادة ، تنظيماً لبند الإختبار (كامير لالك وج . ليون -
كان ، فقرة ١٢٧) .

(٨) كامير لالك ، عقد العمل ، فقرة ٨٠-٨١ : د . كامير لالك وج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ استئناف ليون ١٩ Lyon مارس سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٧ ، مختصر ، ص ١١ ؛ وقرب نقض فرنسي ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٢ ، واستئناف پواتيه Pottiers ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ ، مختصر ، ص ٣٢ (إثبات الاتفاق حل تجديد فترة الإختبار) .

(٩) الدكتور محمد ليبي شطب ، المرجع السابق ، فقرة ٧٤ .

(١٠) نقض فرنسي ٢٣ مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٤٦٨ .

(١١) استئناف إكس Aix ٢٠ مارس سنة ١٩٦٨ دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٣٢٩ .

(١٢) "Légèreté blâmable" .

(١٣) استئناف إكس ٢٠ مارس سنة ١٩٦٨ المشار إليه .

(١٤) Contrat provisoire

خصوصاً (١٥). فهو ؛ في عبارة أخرى ، عقد من نوع خاص (١٦) ، يختلف ، عن عقد العمل ، في طبيعة موضوعه (١٧). فإذا ما كان الإختبار مرضياً ، قام على أثره ، بين الطرفين ، عقد عمل . عيب ، على هذا الرأى ، عدم اتفاقه مع إرادة العاقدين ، فهما لا يبرمان ، في الواقع ، سوى عقد واحد ، بحيث إذا ما اجتازت فترة الإختبار ، فإنهما يرتضيان استمرار العلائق بينهما ، ولا ينشئان علائق جديدة (١٨) . ويرجع ، تبعاً لهذا ، في تقدير توافر أركان العقد ، أو شروط صحته ، إلى وقت إبرام العقد تحت الإختبار (١٩) .

وذهب البعض الآخر إلى اعتباره عقداً معلقاً على شرط واقف ، قياساً على حكم المادة ١٥٨٨ من المجموعة المدنية الفرنسية ، المقابلة للمادة ١/٤٢١ من التقنين المدني عندنا ، التي تجعل البيع بشرط التجربة عقداً معلقاً على شرط واقف . فيكون عقد العمل ، على غرارهِ ، معلقاً على شرط واقف ، هو الرضاء بنتيجة الإختبار (٢٠). على أن هذا التحليل ، إن كان مقبولاً بالنسبة لعقد فوري ، لا يتفق مع طبيعة العقد المستمر ، حيث تفتقر العلائق ، التي تولدت عنه ، إلى الأساس القانوني إذا اعتبر العقد كأن لم يكن لتختلف الشرط (٢١) ، ويكون إقراض عقد آخر ، ذي صفة مؤقتة ، تستند إليه تلك العلائق ، ضرورياً لتبرير وجودها ، لنعود ، من جديد إلى فكرة العقد المؤقت (٢٢) .

-
- (١٥) ديموج DEMOGUE ، العقود المؤقتة ، في « دراسات في القانون المدني إحياء لذكرى » . كاييتان H. CAPITANT ص ١٥٩ وما بعدها (مشار إليه في ديران وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦١ - ١ ، وص ٢٨٥ ، هامش ٤) .
- (١٦) *Contrat sui generis* .
- (١٧) جونيك ، المقال المشار إليه ، ص ٣٥ .
- (١٨) ديران وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦١ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٩٩ ؛ كامبرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٨١ ؛ پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٨٣ .
- (١٩) ديران وفيغو ، المرجع السابق .
- (٢٠) هذا هو الرأى الغالب في الفقه الإيطالي ، أنظر ديران وفيغو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦١ - ٢ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٨٨ ، هامش ٢ .
- (٢١) كامبرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٨١ - نفا ؛ ديران وفيغو ، المرجع السابق ؛ پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٨٧ .
- (٢٢) ديران وفيغو ، المرجع السابق .

ونرى . مع الجمهور ، أن العقد . عند اشتراط الإختبار . معلق على شرط فاسخ : عدم الرضاء عن التجربة^(٢٣) . ويتفق هذا التكييف مع قصد العاقلين ، لأن كل ما يميز العقد ، في تلك الحالة ، هو مكنة إنجائه في أى وقت^(٢٤) . وينبئ ، على هذا التصوير ، أن تنطبق على علاقات الطرفين ، في فترة الإختبار ، قواعد عقد العمل ، ويؤخذان بالتشريعات المنظمة للعمل . فإذا تخلف الشرط ، تأكد العقد ، وحسبت أقدميه العامل ، مثلاً ، في المشروع ، من تاريخ العقد^(٢٥) . وإذا تحقق الشرط ، لإنفساخ العقد ، دون أثر رجعى^(٢٥) ، لأن طبيعة العقد المستمر تجعل زوال الإلزام إنما يكون في الوقت الذى تحقق فيه الشرط^(٢٦) .

وينبه البعض إلى عقم هذا الجدل الفقهي ، وعدم جدوى نظرية الشرط الفاسخ لتكييف عقد عمل ، يتضمن فترة إختبار ، لأن إقراره بها ، لا يلحق وصفاً بالإلتزامات الناشئة عنه بين طرفيه ، بل يمتنع على كل منهما ، فور إبرامه ، تنفيذ ما ترتب منها على عاقبه ، ويخضع ، في شأنها ، لأحكام عقد العمل ، ولحملة قوانين العمل^(٢٧) . وكل ما يؤدى إليه بند الإختبار ، ويميز العقد المقترب به ، إطلاق إرادة العاقد في إنجائه غير عابئ بالقيود القانونية على إنهاء العقد الذى يحلوه منه^(٢٨) . وربما كان الأدق ، في رأيهم ، ذكر فترة

(٢٣) بران وجالان ، فترة ٩٩-٢ ب ؛ ديران وثقيو ، جزء ٢ ، فترة ١٦١-٣ ؛ ديفيرو وسافاثنيه ص ٣٢٥ ؛ وأعلنت محكمة النقض الفرنسية هذا التكييف (أنظر نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٩٥٥ ، مجموعة بران ، رقم ٤١ ، ص ١٤٠ ، وملاحظات بران BRON) .
(٢٤) ديران وثقيو ، المرجع السابق ؛ وأنظر أيضاً القاهرة الإبدالية ١٢ فبراير سنة ١٩٥٢ ، المحاماة ، السنة ٣٣ ، رقم ٥٦٣ ، ص ١٢٩٦ .

(٢٥) ديران وثقيو ، المرجع السابق .

(٢٦) مادة ١/٢٧٠ مدنى .

(٢٧) كامير لانك وج . ليون - كان ، فترة ١٢٨ ؛ بولان ، المرجع السابق ، فترة ٩٣ .

(٢٨) كامير لانك ، عقد العمل ، فترة ٨١-٢٢ ؛ أنظر كذلك ، بولان ، المرجع السابق ، فترة ٩٢ ؛ والدكتور محمد لبيب شبيب ، المرجع السابق ، فترة ٧٤ .

الإختبار (٢٩) في العقد ، بطل العقد تحت الإختبار (٣٠) .

— مدة الإختبار : ويتعين أن يقرّر بند الإختبار بمدة معينة ، وإلا وقع البند باطلا ، لعدم تعيين عمله (٣١) ، وقام العقد خاليا منه (٣٢) .
« ومحدد مدة الإختبار في عقد العمل » (٣٣) ، لأنها تختلف حسب ظروف العاقلين ، وعلى الخصوص مهنة العامل (٣٤) ، فهي للعامل أقصر منها للمستخدم ، ولصغار المستخدمين ، أقصر منها لكبارهم (٣٥) ، ويكون ، من ثم ، للعاقلين تحديد المدة التي يري أنها كافية له (٣٦) . إنما لا يجوز ، بتحليل دفعة بالغة الطول (٣٧) ، أو بتجديدها مراراً عند إنتائها (٣٨) ، أن يقصد صاحب العمل ، على الخصوص ، التحايل على قواعد القانون في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة (٣٩) . لذلك ، تولى الشارع وضع حد أقصى لفترة الإختبار ، وحرم ، على العاقلين ، تجديد المدة المتفق عليها بعد إنقضائها . فكان ، وفقاً للمادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ (٤٠) ، لا يجوز ، من ناحية ، أن تزيد تلك الفترة ،

. Periode d'essai (٢٩)

. Contrat à l'essai (٣٠)

(٣١) مادة ١/١٣٣ مدق .

(٣٢) أنظر ، في عكس ذلك ، الدكتور محمد لبيب شلب ، المرجع السابق ، فقرة ٧٠ ، الذي يرى اعتبار فترة الاختبار ثلاثة شهور إذا أغفل العاقدان تحديد المدة . إنما يمنع الأخذ بهذا الرأي أن الشارع حدد مدة الثلاثة شهور باعتبارها حداً أقصى لفترة الاختبار ، لامتداد قانونية له تلقى من الاتفاق عليها .

(٣٣) مادة ٣١ مدق .

(٣٤) جروغل ، فقرة ٦٦ .

(٣٥) بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٧٦ .

(٣٦) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٤ .

(٣٧) نقض فرنسي ٢٧ أبريل سنة ١٩٣٣ ، جائزيت دي پاليه ١٩٣٣ - ٢ - ١٠١ و ٢٥٥ أبريل سنة ١٩٣٦ ، سيدي ١٩٣٦ - ١ - ٢٨٠ .

(٣٨) نقض فرنسي ٤ يناير سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ١٠٠ .

(٣٩) كابر لانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٢٩ ، كابر لانك ، عقد العمل ، فقرة ٨٢

٢٨٢ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٤ - ١

(٤٠) قانون المادة ٣٠/٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

للعامل ، البالغ سبعة عشر عاماً ، عن ستة شهور ، ولا أن تجاوز ، لمن يقل عمره عن هذه السن ، ستة شهور بعد بلوغها ، وإن أجز أن تبلغ ، في مجموعها ، سنتين بالنسبة له ، ولا يجوز ، من ناحية أخرى ، « تعيين العامل تحت الإختبار أكثر من مرتين عند صاحب عمل واحد » . وليس ، لإختلاف المدة بحسب سن العامل حكمة ظاهرة ، لاسيما وأن الفترة القصوى ، المحددة للعامل البالغ ، طويلة . وقد أساء بعض أصحاب الأعمال إستعمال هذه السعة لإنقاص حقوق العامل (٤١) ، فعدلت هذه الأحكام بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٨ ، الذى ضيق فى القيد الثانى ، محرمات « تعيين العامل تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد » ، ونقلت هذه القاحلة إلى المادة ٤٤ من قانون العمل القديم ، ثم إلى المادة ٣١ ، من القانون الجديد ، اللتين ضيقتا كذلك ، فى القيد الأول ، وأنقصت المدة القصوى للإختبار إلى ثلاثة شهور مهما كانت سن العامل . وهكذا ضاق القيدان ، حماية للعامل ، وتوقيا لغش صاحب العمل . وأصبح ، فى عبارة مجملة ، لايجوز تعيين العامل تحت الإختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا أكثر من مرة واحدة .

وكلا القيدين هدف للنقد . أما القيد الأول ، فلأنه يحدد مدة قصوى واحدة لجميع العمال على إختلاف طبيعة ، وأهمية ، أعمالهم ، مسوياً بين العامل اليسوى ، - الذى لايرد إختباره ، عادة ، إلا على مهارته فى أداء عمله ، التى يمكن الكشف عنها خلال فترة قصيرة - ، والعامل الفنى ، ذى التخصص العالى ، والمستخدم الكبير ، الذى يتخذ صاحب العمل منه معاوناً له ، ويكون لطباعه ، وصفاته الشخصية ، وزن ، لدى هذا الأخير ، لا يقل عن كفاءته ، ويستلزم الكشف عن صلاحيتهما فترة أطول . وإذا كانت مدة الثلاثة أشهر تبدو معقولة للمستخدمين العاديين ، فلأنها قد تكون قصيرة لكبارهم ، أو للفنيين ذوى التخصصات العالية أو الدقيقة ، ولكنها جد طويلة للعمال ، الذين يمكن ، عادة ، عدة أيام ، أو على الأكثر بضعة أسابيع ، للحكم على قدراتهم . ففى فرنسا مثلاً ، تحدد فترة الإختبار فى الإنفاقات الحماية ، -

(٤١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٨ .

كلمة قصوى لاجتياز زيادتها في عقود العمل الفردية (٤٢) - ، وهي تطول بزيادة أهمية الوظيفة : تراوح بين خمسة أيام وأسبوعين للعالم ، وشهر أو شهرين للمستقلين^٩ ، وشهرين أو ثلاثة أشهر لرؤساء العمال ، وثلاثة أو ستة أشهر للكوادر أو كبار المستقلين (٤٣) .

وأما القيد الثاني فلا ضرورة له مع وجود مدة قصوى تتناسب مع طبيعة العمل ، لأن تحريم تجديد فترة الاختبار إذا كان يجنب العامل غش صاحب العمل سيء النية ، فإنه قد يكون ضاراً به ، إزاء صاحب العمل حسن النية ، الذي يجدد للاختبار فترة قصيرة ، لم تمكنه من الكشف عن قدرات العامل ، فلا يجد مناصاً من إنهاء العقد معه ، حتى لا يبرمه ، نهائياً ، مع عامل لم يطمئن تماماً ، إلى صلاحيته ، حين أن تجديد المدة يتيح للعامل فرصة أخرى لإثبات جدارته ، ويفتح أمامه الأمل في البقاء في عمله . ويكفى ، حاية له ، ألا تزيد فترات الاختبار ، مهما تعددت ، عن المدة القصوى .

ولما كانت الحكمة ، في الاختبار ، الكشف ، للعامل ، عن ملاءمة ظروف العمل ، ولصاحب العمل ، على الخصوص ، عن صلاحية العامل ، فإن مدة الاختبار تقف في فترة مرض العامل (٤٤) ، أو غلق المنشأة أياً كان سببه (٤٥) ، نتمتد ، على خلاف المبادئ العامة في نظرية الوقف (٤٦) ، بقدر فترة المرض ، أو الإخلاق ، أو على العموم بقدر فترة وقف العمل (٤٧) .

وكان تحقيق تلك الحكمة يؤدي ، كذلك ، إذا إستدعى العامل ، خلال

(٤٢) كاتير لانتك ، عقد العمل ، فقرة ٨٢ ، والأحكام المشار إليها ص ١٤٥ ، هامش ١٦ . ولكن يجوز للأفراد الاتفاق على مدة أقصر (نقش فرنسي ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٦ جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٦١ ، ص ٧٦١) .
(٤٣) كاتير لانتك ، المرجع السابق .

(٤٤) استئناف باريس ٧ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٤٥٢ ، وأنظر كذلك بران وجالان ، ملحق ، رقم ٢-٩٧ ، والأحكام المشار إليها هامش ٨ ، ص ٦٢ .
(٤٥) استئناف باريس ٢٠ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٨ ٧-٣٠٣ .
(٤٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٧ .

(٤٧) نقض فرنسي ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، القهرس التلجليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٠٧ ، ص ١٣٢ .

فترة الإختبار ، لأداء الخدمة العسكرية ، وقف هذه الفترة إلى حين عودته إلى عمله (٤٨) . ولكن الشارع ، في نص عجيب ، رتب على تجنيد العامل إسقاط بند الإختبار ، ليصبح العقد باتاً : تعتبر فترة الإختبار وقد قضيت بنجاح (٤٩) . ولا يتناهى هذا الحكم مع المصلحة فقط ، أو يتعارض مع الفكرة الأولية للعدل فحسب ، ولكنه ينبو عما تقبله الفطرة السليمة ، قبل أن يستحيل رده إلى أية قاعدة قانونية .

وتحريم تعيين العامل « تحت الإختبار » أكثر من مرة ، لدى صاحب العمل ، منوط بوحدة العمل الذي استخلم لأدائه . أما إذا بانت ، بعد الإختبار ، عدم صلاحية العامل لأداء العمل المتفق عليه ، وعرض صاحب العمل عليه عملاً آخر ، يختلف عنه ، فيجوز أن يعين ، تحت الاختبار ، مرة أخرى ، لأدائه (٥٠) .

فلذا حدد العاقدان ، للاختبار ، فترة تريد على الحد الأقصى الذي وضعه القانون ، تنقص المدة ، حتّى ، إلى هذا الحد ، ولا يكون لاتفاقهما أثر فيما يجاوزها (٥١) . إنّا يبيّن ، بعد ذلك ، تحديد العلاقات بينهما حين إنتهاء الفترة القصوى : نرى ، مع بعض الفقهاء (٥٢) ، أن يصبح العقد ، بانقضاء هذه الفترة ، عقداً غير محدد المدة إذا كان الطرفان ، وقت إبرامه ، على علم بعدم جواز إتفاقهما ، على تقدير إنصراف إرادة كليهما إلى الإحتفاظ بمكنة إنتهاء العقد بعد إنقضاء الفترة القانونية . أما إذا كان العاقدان مجهلان ، وقت إبرام العقد ، بتحريم إتفاقهما ، بقيت آثار العقد قائمة بينهما إلى نهاية المدة المحددة فيه ،

(٤٨) أنظر ، في وقف مقد العمل ، مدة تجنيد العامل ، لاحقاً ، فقرة ٢٥٠ .

(٤٩) مادة ٢/٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية (فقرة) أضيفت بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠ . وكذلك المادة ٢/٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن خدمة ضباط الاحتياط بالقوات المسلحة (فقرة أضيفت بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٣) .

(٥٠) الدكتور محمد لبيب شبيب ، المرجع السابق ، فقرة ٧٠ .

(٥١) ديران وقهوجي ، جزء ٢ فقرة ١٦٤-٣ ، وقانون ترمسان - سانتيني وشولز ، المرجع ، السابق - فقرة ٧٩ .

(٥٢) ديران وقهوجي ، المرجع السابق .

ليصير ، بإنهاء الفرة القانونية ، عقداً محدد المدة ، على تقدير إنصراف النية ، وقت إبرامه ، إلى الإرتباط حتى حلول الإجل المتفق عليه^(٥٢). ومع ذلك ، يرى البعض ، فى الفقه المصرى ، أن العقد يصبح ، بإنهاء المدة القصوى . غير محدد المدة ، دون تفرقة بين حالة وأخرى^(٥٣) .

— مدة الإختبار فى نظام العاملين بالقطاع العام : وإذا كان الشارع قد قضى ، كذلك ، فى نظام العاملين بالقطاع العام ، بأن « لا يجوز وضع العامل تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة »^(٥٤) ، فإنه قد أطلال مدته ، حين أوجب وضع العامل ، عند تعيينه ، « تحت الإختبار لمدة لا تزيد عن ستة شهور »^(٥٥). ويوجه الشارع خطابه إلى السلطة المختصة بالتعيين فى الوظائف ، ولا يلحق وصفاً بعلاقة العمل التى ينشأها قرارها بالتعيين فيها . ويجب ، من ثم ، أن ينص ، فى هذا القرار ، على وضع العامل تحت الإختبار ، ويحدد المدة لاختباره ، على ألا تزيد على ستة شهور. فإذا لم يتضمن القرار بند الإختبار ، قامت علاقة العمل بأبائه ، وكانت السلطة التى أصدرته مسئولة عن مخالفتها للقانون .

وتبدأ مدة الإختبار من تاريخ تسلم العمل^(٥٦) . ويتعين البت فى صلاحية العامل ، خلال هذه المدة ، « وفقاً للنظام الذى يقرره مجلس الإدارة »^(٥٧) . واستثنى ، « من نظام الإختبار » ، « المعينون فى الوظائف العليا »^(٥٨) ، وهى الدرجات الممتازة ، العالية ، والمدير العام^(٥٩) ، ليكون تعيينهم ، منذ البداية ، نهائياً . ولا ينفق هذا الحكم ، كما أشرنا ، مع حسن السياسة التشريعية^(٦٠) . — لإنهاء العقد فى فترة الإختبار : لكل عاقد ، خلال فترة الإختبار ، أن ينهى العقد ، بحض رغبته ، فى أية لحظة ، « دون بيان الأسباب »^(٦١) .

(٥٣) الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٩ .

(٥٤) مادة ٢/١٨ مائتين

(٥٥) مادة ١/١٨ مائتين .

(٥٦) أنظر جدول الوظائف الملحق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(٥٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٥٨) ديران وفهيو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٥ ؛ بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٢٧ .

وما بعدها ؛ أوليه ، ص ٩١ .

ويستوى أن يبادر إليه ، بمجرد ظهور بوادر الفشل ، عقيب بداية الاختبار .
أو يترأخى فيه إلى اليوم الذى يسبق إنتهاء مدته (٥٩) . فالخاصية الأساسية للعقد
تحت الاختبار ، وسبب وجوده ، هى تقريره ، لكل طرف فيه ، رخصة
مطلقة فى الإنفراد بإنهائه فى أية لحظة (٦٠) . وقضت محكمة النقض الفرنسية بأن
للعائد إنتهاء العقد لأى سبب ، ولو كان على غير صلة بعلاقات العمل ،
ولا يمكن أن تثار فكرة التصسف ، أو الرجوع إلى المبادئ العامة للحكم
بالتعويض (٦١) . وإستندت ، فى قضائها ، على ما جاء ، فى تقنين العمل ،
خاصاً بهذا العقد ، فى أحد تطبيقاته ، من عدم وجوب أى تعويض إذا وقع
إنهاؤه فى فترة الاختبار (٦٢) . لأن هذه القاعدة ، وإن كانت خاصة بالممثلين
التجارىين ، إلا أن تخصيص هذه الطائفة بفحوى خطابها ، دون باقى الطوائف ،

(٥٩) كامير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ٨٤ ؛ كامير لاندك وج . ليون - كان ، فقرة ١٣٠ .
ورجى ، وفقاً لمبادئ العامة ، أن يصل الإخطار بإنهاء ، إلى علم المالك الآخر ، قبل انتهاء فترة
الاختبار ، وإن كان وصوله إليه قرينة على علمه به (مادة ٩١ مكرر) . ولكن الممثل ، الذى علم بنية
صاحب العمل فى إنهاء عقده ، فلياً ، بطريق الفسخ ، إلى وسائل ملغية لتأخير وصول الإخطار
بإنهائه ، الذى يثبت به هذا الأخير إليه ، إلى مايمد إنتهاء فترة الاختبار ، لايتصلح التمسك بهذا
التأخير ، للإدعاء بقيام عقد قبل بات بإتقضاء هذه الفترة (نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ،
جائزيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٢ ، ص ٧٦٢) .
(٦٠) سيناي ، المقال المشار إليه ، ص ١٥٧ ؛ كامير لاندك ، عقد العمل ، المرحج السابق ؛
رأى نظر كذلك أوتيهيه ، الإنتهاء التمسك لعقد العمل ، فقرة ٣٨ .

(٦١) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ١٨٨ ، ومجموعة
بران ، رقم ٤٠ ، ص ١٣٩ ؛ وأنظر كذلك ٢٥ فبراير سنة ١٩٥٤ ، مجلة التناون الاجتماعى ،
سنة ١٩٥٤ ، ص ٣٥٧ (إلا إذا حددت ، فى العقد ، فترة للإخطار ، فيجب على صاحب
العمل إحترامها) ؛ ١٨ يناير سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٧ ، قضاء ، ص ٤٣٥٢ ؛ ديسمبر سنة
١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع للقانونى ١٩٦٤ - ٤ - ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، مجلة السابقة ، ١٩٦٥ ،
٤ - ١٥٠ ؛ ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، مختصر ، ص ١٢٠ (وإذا كان
فصل العامل ، كطبيب العمل مثلا ، محاطاً بضمانات خاصة ، فإن هذه الضمانات لا تنطبق إلا على المقد
اليات ، ولا يفيد منها العامل المعلن تحت الاختبار) ؛ إستئناف باريس ٧ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ،
دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٤٥٢ .

(٦٢) مادة ٢٩/م من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى (التقديم) .

إحتمال غير قريب (٦٣). وانتقد الجمهور ، في الفقه ، هذا القضاء ، ويرى ، على العكس منه ، أن باعث الإنهاء يجب أن يكون محصوراً في نتيجة التجربة ، كأن يستند ، مثلاً ، إلى عدم مهارة العامل ، أو إلى سوء طبعه يؤثر على وفائه بالترامه (٦٤) ، لأن العقد تحت الاختبار ، كأية عملية قانونية ، محدود ، ومشروط بغايته : السماح بتقدير الكفاية المهنية أو العلم بظروف العمل ، وفي خارج هذه الحدود ، تفقد القواعد الخاصة به كل قوتها (٦٥) . فإذا كان الدافع إلى الإنهاء غير متصل بنتيجة التجربة ، طبقت القواعد الخاصة بإنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، لأتلك التي تحكم لإنهاء العقد تحت الاختبار (٦٦) . وينبغي ، على هذا ، أن الإنهاء ، إذا كان الدافع إليه خلافات سياسية ، أو معتقدات دينية ، يقع تصفياً ، ويستوجب مسؤولية العاقد الذي لحق إليه (٦٧) . ولم يكن هذا التقدير عديم الأثر على القضاء . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية ظلت تعترف لمصاحب العمل ، في تقدير الكفاية المهنية للعامل خلال فترة الاختبار ، بسلطة تقديرية (٦٨) ، لا تخضع ، في استعمالها ، لرقابة القضاء (٦٩) ، وتأسس ، في الحقيقة ، على سلطة الإدارة التي له في مشروعه (٧٠) ، فإنها

(٦٣) نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٤٥ المشار إليه .

(٦٤) ديران وقيتيو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٦ - ٤ .

(٦٥) كاربوليه CARBONNIER ، تعليق على نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٤٥ المشار إليه ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٣٦ ، على الخصوص ص ٣٨ ، هامود ١ .
(٦٦) ديران وقيتيو ، المرجع السابق ؛ كاميرلاك ، عقد العمل ، فقرة ٨٤ - ب ؛ جروئل ، فقرة ٦٨ ؛ أوليه ، ص ٩٢٢ سيني ، المقال المشار إليه ، ص ١٥٨ ؛ كاربوليه ، التعليق المشار إليه على نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٤٥ ؛ أوتيه AUTIE ، الإنهاء التصني لمقد العمل ، فقرة ٤٠ .

(٦٧) نقض فرنسي ١٨ يناير سنة ١٩٥٧ ، المشار إليه ؛ وذا عدا سوء التية ، لصاحب العمل حرية في تقدير ما إذا كان المستخدم يحرز الصفات الضرورية خلال فترة الاختبار التي دفع بها ؛ وأنظر كذلك استئناف شامبري Chambéry ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٥ - ٤ - ٥١ .

(٦٨) نقض فرنسي ١٨ أبريل سنة ١٩٣٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٧ - ١ - ١٨٣ ؛ ٢٢ أبريل سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٤ - ٢ - ١٣٧٣٢ ؛ وأنظر تطبيقاً كذلك في نقض فرنسي ٢٢ يوليو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٢١٨ .

(٦٩) قريب ديولا ، المرجع السابق .

أصبحت تدينه حين ينهى العقد للدوافع منقطعة الصلة بنتيجة التجربة ، ليكون إنهاؤه إما وليد نية الإضرار ، وإما نتيجة خفة ملومة ، ومن ثم تعسفياً ، بقيم مسؤوليته عن تعويض الضرر الذى لحق العامل منه . فقضت بأن فصل العاملة وإنها في فترة الإختبار ، — ليس إستناداً إلى نتيجة التجربة ، وإنما بقصد الإنتقام من الأسرة : التى كان رئيسها يعمل كذلك لدى صاحب العمل ، الذى فصله ، بدوره ، بطريقة تعسفية — ، مبعثة نية الإضرار بهما ، وتبعاً لهذا مشوباً بالتعسف ، ويستوجب الحكم لهما بالتعويض (٧٠) . كما قضت بأن إنهاء عقد العاملة ، في فترة الإختبار ، لالسبب سوى عزيمتها على الزواج في المستقبل القريب ، يعتبر تعسفياً ، لاستناده إلى ظرف لا علاقة له بتنفيذ العمل (٧١) ، وبأن إنهاء عقد المستخدم ، قبيل إنتهاء فترة الإختبار ، لرفضه قبول قواعد جديدة لتحديد أجره ، يعتبر وليد «خفة ملومة» ، ومن ثم تعسفياً (٧٢) ، وبأن التسرع بإنهاء عقد مدير المحل ، في فترة الإختبار ، على أثر قيامه بفضّ مشاجرة أحدثها مستخدم فيه كان في حالة سكر ، دون التحرى عن أسباب المشاجرة ، بل ودون سؤال هذا المدير عنها ، وهو المسئول عن النظام في المحل ، يعتبر ، كذلك ، وليد «خفة ملومة» ، لأن صاحب العمل ، إذا كان الحكم الوحيد على القيمة المهنية للإختبار ، فإنها لم تكن سبب الإنهاء ، الذى يرجع ، في الحقيقة ، إلى تهوره (٧٣) ، وبأن صاحب العمل ، الذى ينهى ، في نهاية فترة الإختبار ، العقد الذى أبرمه مع عامل فني ماهر ، بعد الإفادة من خبرته في تحسين الإنتاج عنده (٧٤) ، أو الذى يستخدم ، تحت الإختبار ،

(٧٠) نقض فرنسي ١٠ مايو سنة ١٩٧٣ ، ٩٤ جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠١ ، الذى وصف الإنهاء بأنه «Une mesure de retorsion» .

(٧١) نقض فرنسي ١٧ مارس سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٢٩ .

(٧٢) نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٣٧ .

(٧٣) Impulsion personnelle ، نقض فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٩٥ .

(٧٤) نقض فرنسي ٧ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، المهن من الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٧٦ ، ص ٧٦٢ .

مديراً لمستشفى خاصة ، ثم يمنعه من دخولها ، بعد شفائه من إصابته في حادثة ، بأمر مكتوب منه إلى عماله ، تضمن عبارات مهينة ، توحى بارتكابه أخطاء جسيمة ، يعتبر متسبباً في إنهاء عقده (٧٥) .

أما عندنا ، فقد أجاز ، في المادة ٧٦/٢ من قانون العمل القديم ، إنهاء العقد ، بغير إخطار سابق ، ودون تعويض ، إذا كان العامل معيناً تحت الإختبار « (٧٦) . وقد يوحى ظاهر النص باطلاق حق العاقد ، في إنهاء العقد ، خلال فترة الإختبار . ومع ذلك ، إنجبه القضاء المصرى إلى الأخذ برأى الفقه الفرنسى ، الذى انتهى إليه قضاء محكمة النقض الفرنسية ، لأن الحق المؤول لصاحب العمل ، في المادة ٧٦/٢ (٢) ، المشار إليها . « لايزيد عن كونه حقاً من الحقوق المدنية يستعمل في حلود الأحكام والقواعد الواردة في القانون المدنى ، وأهمها ما نص عليه في المادتين ٤ و ٥ من ذلك القانون ، اللتين أوجبتا أن يكون إستعمال الحق إستعمالاً مشروعاً » (٧٧) . ذلك « أن الحق إنما منح لحكمة الأفراد تحقيقاً لفرض إجتماعى ، فهو ، بهذا ، يمثل وظيفة إجتماعية ، فإذا انحرف الحق عن مقصده كان إستعماله على هذا النحو موجباً للجزاء » (٧٨) . وخلص القضاء إلى وجوب إستناد الإنهاء إلى ما يتيبنه العاقد من قصور العاقد الآخر في دائرة العلاقات العقدية ، ويجب ، على وجه الخصوص ، أن يستند فصل العامل إلى « عدم كفايته في أداء العمل » (٧٩) ، أو « عدم صلاحيته للعمل » (٨٠) .

(٧٥) نقض فرنسى ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٧٣ ، والظر ، كذلك ، نقض فرنسى ١٢ مارس سنة ١٩٧٠ (وثائق پليسييه ، ص ٤٥٣) الذى اعتبر تسليماً بإنهاء عقد العامل في فترة الإختبار بعد ٢٥ يوماً بجهة تكليف أحد مال المنشأة بعمله ، بنية ضغط المصروفات ، ومنشأ الحق في التمييز العامل من الضرر الذى لحقه منه .
... (٧٦) وهي مطابقة المادة ٢/٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ . أما المادة ٢/٣٠ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، المقابلة لها ، فكانت تميز لصاحب العمل إنهاء العقد ، بغير إخطار سابق ، « إذا كان العامل معيناً تحت الإختبار ولم يحز رضاه صاحب العمل » .
(٧٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، للنهوى رقم ٣٣٧١ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(٧٨) القاهرة الابتدائية (الدائرة التاسعة) ١٩ فبراير سنة ١٩٥٥ (حكم غير منشور) .
(٧٩) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، المشار إليه .
(٨٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٠ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدهوى رقم ١٨٢٧ لسنة ١٩٥٣ (حكم غير منشور) .

أما إذا ثبت أن الفصل « لم يصدر عن حسن نية ، وإنما كان لبواعث أخرى انحرفت بتقدير رب العمل عن السلوك المألوف للشخص العادى كان لازماً مساهمة رب العمل عن تصرفه » (٨١) . وحكم - تبعاً لهذا - بالتعويض للعامل الذى فصل ، خلال فترة الإختبار ، لمعاونته النقابة فى دعواها ضد صاحب العمل ، بأن سلم إليها عقد العمل ، الذى أبرمه ، مع هذا الأخير ، للاستعانة به فى الدعوى (٨٢) .

وجاء قانون العمل الجديد مؤيداً لهذا القصاص ، فى المادة ٧١/٥ منه ، التى قصرت إنقضاء « علاقة العمل » : خلال فترة الإختبار ، على « ثبوت عدم الصلاحية » . ومع ذلك ، نرى أن يراعى فى تفسير النص الجديد ، من ناحية ، أن اعتبارات الكفاية المهنية ، أو ، على وجه أوسع ، فكرة الصلاحية للعمل ، التى يجب أن يتصل بها سبب الإنهاء ، لا تقتصر على « كفاءة العامل لما عهد إليه به » ، كما جاء فى أحد الأحكام (٨٢) ، بل « ينطوى ، تحت هذه الصلاحية ، ما يراه صاحب العمل من مقاييس ومعايير فى إعتباره الشخصى ، ووجهة نظره الخاصة ، من حسن التعاون ، وحسن الخلق ، والكفاءة ، والانتاج ، وغير ذلك من الأمور التى تكون موضعاً لتقدير صاحب العمل . على ما بين أصحاب الأعمال من إختلاف فى المشارب والذرائع ، على أن يصدر هذا التقدير متفقاً مع السلوك المألوف للشخص العادى » (٨٣) . وقضت محكمة النقض الفرنسية - وفقاً لهذه الأفكار ، بأن صاحب العمل لا يعتبر متعسفاً فى إنهاء العقد ، فى فترة الإختبار ، مع مستخدم هدد ، بسلوكه ، حسن سير المشروع (٨٤) . ولا مع مفتش فى مصرف ، نسبت إليه حادثة مؤسفة فى فناء مجاور للمصرف يملكه أحد عملائه . ما دام من شأن هذه الحادثة أن تثير الشك فى نفس صاحب العمل « حول أخلاق

(٨١) القاهرة الابتدائية ١٩ فبراير سنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(٨٢) شئون المجال الجزئية بالقاهرة ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ المشار إليه .

(٨٣) القاهرة الابتدائية ١٩ فبراير سنة ١٩٥٥ المشار إليه . .

(٨٤) نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي باليه ١٩٧٢ ، النهرس التحليل ،

المستخدم في نطاق العلاقات الإنسانية^(٨٥). كما تتسع الإعتبارات المهنية لظروف العمل في المشروع. ولم تعتبر محكمة النقض الفرنسية صاحب العمل متعسفاً إذا أنشئ. في فترة الإختبار. عقداً مع مستخدم للعمل في فرع أزمع لإنشاءه. « لعلوله عن إفتتاح هذا الفرع لظروف إقتصادية طارئة إضطرتة إليه »^(٨٦). وهى. بعد. فكرة مرنة. تختلف. سعة رضيعاً. بإختلاف العمل الذى يؤديه العامل. والمهمة التى يعهد بها إليه. وعلى الخصوص بإختلاف الصلة التى ينشأ العقد بين طرفيه. وبين العامل وبقيه العملة. أو العملاء. فالكفاءة فى العمل قد لا تصلح وحدها مقياساً لصلاحيته فى أثناء فترة الإختبار^(٨٧). ويجب أن يراعى. من ناحية أخرى. أن صاحب العمل. كما قضت محكمة النقض الفرنسية. هو الحكم الوحيد على صلاحية العامل. فى فترة الإختبار. لأداء العمل الذى إستخدم له^(٨٨). ولا يجوز للقاضى أن يقوم. فى تقديرها. مقامه^(٨٩). فالحكم. الذى يعتبر صاحب العمل متعسفاً لإنهائه العقد بعد ثلاثة أسابيع. حين أن مدة الإختبار المعينة فيه ستة أشهر. تأسيساً على أنه لم يستطع. فى تلك الفترة القصيرة. أن يستجمع عناصر الحكم على صلاحية المستخدم. ليقع فصله نتيجة خفة ملومة. لم يقدم أساساً قانونياً لما قضى به. ويكون واجباً نقضه^(٩٠).

ويجب. طبقاً للمبادئ العامة. على من يدعى التعسف فى إنهاء العقد. خلال فترة الإختبار. أن يقيم الدليل على الخطأ الذى يكونه^(٩١).

(٨٥) نقض فرنسى أول يوليو سنة ١٩٧٦ جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٩٢.

(٨٦) نقض فرنسى ٢٠ يناير سنة ١٩٧١. جازيت دى پاليه ١٩٧١. الفهرس التحليل. جز ٢٠. عقد العمل. رقم ٧٥. ص ١١٦.

(٨٧) القاهرة الابتدائية ١٩ فبراير سنة ١٩٥٥ المشار إليه.

(٨٨) نقض فرنسى ١٨ يناير سنة ١٩٥٧ المشار إليه.

(٨٩) نقض فرنسى ١٨ أبريل سنة ١٩٣٢ المشار إليه.

(٩٠) نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩. دالوز ١٩٨٠. إخطارات سريعة. ص ٧٩.

(٩١) أنظر لاحقاً. فترة ٣٠٨. ونقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥. جازيت

دى پاليه. الفهرس الخمس السبع عشر. جزء أول. عقد العمل. رقم ٦٧٢. ص ٧٦٢.

ورغم أن فكرة عدم الصلاحية ، التي يجب أن يتصل بها سبب الإنهاء .
توحي بقصر الحق فيه على صاحب العمل . كما كانت تقتضي نص ص
القانون القديم (١٩٢) . فإن الإجماع على أن إنهاء العقد تحت الاختيار ، على
هذا الوجه ، يثبت ، على السواء . لكلا العاقلين . العامل وصاحب
العمل (١٩٣) . إلا إذا اتفق . في العقد . على قصره على أحدهما دون الآخر .
— إنهاء فترة الإختبار : فإذا إنقضت فترة الإختبار دون أن يعلن أحد
العاقلين إرادته في إنهاء العقد إلى العاقد الآخر . يصبح ، بانقضائها ، عقداً ذا
مدة غير محددة (١٩٤) . إلا ، إذا كان العاقدان قد حددا . وقت إبرامه ، أجلا
لأنهائه . ويستمر العقد في إنتاج آثاره ، بينهما (١٩٥) ، إلى حين إنهائه بالإرادة
المنفردة لأحدهما : وفقاً للنظام القانوني للعقد غير محدد المدة ، أو إلى حين
إنقضاء مدته .

على أن بند الإختبار . الذي يقرن بعقد العمل ، لا يلقى ، على صاحب
العمل ، بعد إنهاء مدته ، إلتراماً خاصاً باستقرار في الخدمة (١٩٦) المصلحة العامل .
وبجوز له ، إذا ما بيان له عدم كفاية العامل ، بعد إنهاء فترة الإختبار ، أن ينهي
العقد ذى المدة غير المحددة . بإرادته المنفردة : دون أن ينمى عليه التمسك
في فصله (١٩٧) .

(٩٢) مادة ٧٦/ (٢) حمل قديم ، وقبله المادة ٤٥/ (٢) من المرسوم بقانون رقم
٣١٧ لسنة ١٩٥٢ . والمادة ٣٠/ (٢) من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .
(٩٣) كاسيرلانك : عقد العمل ، فقرة ٨٤ ؛ أوليه ، ص ٩١ ؛ كاسيرلانك وج ليون -
كان ، فقرة ١٣٠ ؛ جروثل ، فقرة ٦٦ ؛ ديوان وقهيو . جز ٢٠٠ . فقرة ١٦٥ ؛ بولان ،
المرجع السابق ، فقرة ٧٧ ؛ اندستور محمد ليب شنب . المرجع السابق ، فقرة ٧١ . ؛ اندستور
إسماعيل غانم ، المرجع السابق . فقرة ١١٠ .
(٩٤) نقض فرنسي ٢١ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي يالو ١٩٧٦ ، الفهرس للتخطيط ،
جز ٢ ، عقد العمل ، رقم ٨٠ . ص ١٠٧ .
(٩٥) كاسيرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٨٥ .

(٩٦) Une obligation particulière de stabilité d'emploi
(٩٧) نقض فرنسي ١٩ نوفمبر سنة ١٩٧٨ . ب دالوز ١٩٧٩ ، إخطار أخرىمة ، ص
٢٢٧ ، التي نقض حكماً أذان صاحب العمل « بانخفه المنومة » في فصل رتبس المبيدات ، بعد ثلاثة
شهوراً من إنقضاء فترة الاختيار ، بعد أن بين له عدم وجود أى نتيجة لعمله .

١٨٣ - المحل : ليس المحل عنصراً في العقد ، ولكنه ركن في كل التزام ينشأ عنه (١). فمحل التزام العامل أداء عمل معين ، ومحل التزام صاحب العمل دفع أجر محدد . ويعتبر كلاهما ، إذا لم يعينه العاقدان - قابلاً للتعين . فقد ورد . في نصوص القانون - طرائق هذا التحديد (٢) . ولكن ، متى قام العاقدان بتحديدهما : في العقد ، صراحة أو ضمناً : يجب أن يكون كلاهما ممكناً (٣) ، ومشروعاً (٤). فالالتزام بالمستحيل باطل (٥) ، وكذلك الالتزام بعمل ، أو بأداء ، غير مشروع (٥). وعلى هذا ، يقع باطلا عقد العمل الذي يرد على توزيع المواد المخدرة (٦) ، أو المطبوعات المحملة بالأدب (٧) ، أو صنع الأسلحة دون ترخيص (٨) . كما يقع باطلا عقد العمل الذي يكون موضوعه مما يستلزم القانون ، فيمن يؤديه ، إجازة معينة ، إذا أوبرمه غير حائز لهذه الإجازة . كعلاج المرضى بتولاه غير طبيب (٩) ، أو إدارة صيدلية يلتزم بها غير حائز على الإجازة اللازمة (١٠) . أو أداء عامل أجنبي لعمل يختلف عن المصرح له به في بطاقة العمل (١١). ويقع ، أخيراً ، باطلا عقد العمل الذي يبرم خلافاً

فقرة ١٨٣ :

- (١) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، فقرة ٣٤ ؛ وفي خصوص عقد العمل ديران وثيوت ، جزء ٥ ، فقرة ١٦٨ .
- (٢) راجع سابقاً ، فقرتي ٨٠ و ١٢٨ .
- (٣) مادة ١٣٢ مدني .
- (٤) مادة ١٣٥ مدني .
- (٥) أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ١٠٣ وما بعدها .
- (٦) الأستاذ عل العريف ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٨ .
- (٧) الدكتور محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، ص ١٩٩ .
- (٨) بيلك ، فقرة ٩٢٥ .
- (٩) نقض فرنسي ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٦٠ ، الموصيه القانوني ، قانون العمل ، جزء أول ، ملزمة ١٨ ، ص ١٣ ، رقم ٨٥ .
- (١٠) بوردو - لاكلانترى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٧٦ ؛ وأنظر ، في فقرة ١٦٧٧ ، تطبيقات أخرى .
- (١١) نقض فرنسي ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ؛ مجلة القانون الاجمالي ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٤٢٦ .

لقواعد تنظيم العمل^(١٢) ، أو للقيود القانونية على العمل^(١٣) .
على أن الإرادة الفردية إذا كانت ، وفقاً للمبادئ العامة^(١٤) ، ملطقة
في تحديد مضمون العقد ، فإن هذه الحرية قد ضاقت ، إلى حد كبير ، في
تحديد مضمون عقد العمل بمجموعة من القواعد الآمرة ، التي جاءت في
قانون العمل ، والقرارات الوزارية التي صدرت تنفيذاً له ، وأخصته
« لنظام قانوني »^(١٥) ، لا يجوز مخالفته إنقاصاً لحقوق العامل ، بحيث يستبدل
بالبند غير المشروع نص القانون في شأنه^(١٦) .

١٨٤ - السبب : سبب الإلزام ، في النظرية التقليدية ، الغرض المباشر
الذي لزم المدين لأجله^(١) . ويكون ، في العقود الملزمة للجانبين على العموم ،
إلزام كل عاقد سبباً للإلزام العاقد الآخر^(٢) . وعلى هذا ، يعتبر السبب ،
لإلزام العامل ، الحصول على الأجر ، ولإلزام صاحب العمل ، أداء العمل^(٣)
على أن الشارع لا يمكن أن يكتفى بتحديد السبب على هذا النحو ، ويفضل
ما يجيش في صدر العاقلين ، أو أحدهما ، من باعث غير مشروع ، يفهمها
إلى التعاقد ، ويصبح السبب ، على هذا التحديد ، فكرة مرنة « تدخل في نطاق
القانون المدني عنصراً نفسياً من عناصر الإخلاق يحمد من نزعته المادية »^(٤) .
فيكون العقد باطلاً لأمر يتصل بغايته^(٥) ، كمقد للخدمة في منزل بدار للدعارة^(٦) ،

(١٢) راجع سابقاً ، فقرات ١٢٦ وما بعدها .

(١٣) راجع سابقاً ، فقرات ١٦٤ وما بعدها .

(١٤) أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للإلزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

(١٥) Statut légal .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ ، وأنظر ديوان وقهقرى ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٨ .

فقرة ١٨٤

(١) أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للإلزامات ، المرجع السابق ، فقرتي ١١٠ و ١١١ .

(٢) ديوان وقهقرى ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٩ .

(٣) مجموعة الأعمال التفسيرية ، جزء ٤ ، ص ٢٦١ .

(٤) ديوان وقهقرى ، المرجع السابق .

(٥) نلقن قرنس ، ١١ نوفمبر سنة ١٨٩٠ ، دالوز ١٨٩١ - ١ - ٤٤٨٤ وسنطا ٨ يناير

سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٢٦٢ .

أو للمقامرة^(٦) : أو للعمل في سيارة تنقل المهربات عبر الحدود^(٧) ، أو لخدمة الأعداء في زمن الحرب^(٨) ، أو إذا كان الدافع إلى إيرامه الإبقاء على علاقة جنسية بين طرفيه^(٩) .

ويقع أيضاً : باطلا . لعدم مشروعية سببه . عقد العمل الذي يرم خلافاً لنص أمر^(١٠) ، كالعقد مع عامل أجنبي على أداء عمل يختلف عن المأذون له به في بطاقة العمل^(١١) .

١٨٥ - بقية بنود العقد ، لأئحة العمل ، إحالة : وقد لا يقتصر العاقدان على تعيين محل التزام كل منهما : بل يذهبان إلى تحديد تفصيلات ما يترتب ، في ذمتيهما . بمقتضاه : وتنظيم طرائق تنفيذه ، فيؤخذان بمضمون ما اتفقا عليه غير مخالفين النصوص الآمرة أو خارجين على إعتبارات النظام العام^(١٢) . ويكون الاتفاق على تلك البنود ، بين صاحب العمل الصغير والعامل ، ثمرة نقاش ، ونتيجة مفاوضة . كالأشأن عادة عند تحديد الاشتراطات في العقد ، أو في تنظيم آثاره . ولكن تطور النظم الاقتصادية : وانتشار الإنتاج الضخم ، جعل صاحب العمل الكبير يقوم وحده بتحديد لها : وبكيفية واحدة : لجميع العمال في المشروع . أو في المنشأة ، أو لكل فئة منهم . ولا يستطيع هؤلاء الأخبرون إلا قبول إملائه . ويتخذ هذا التحديد : غالبا . شكل قائمة ، — بالتزامات كثيرة يضعها على عاتق العامل وحقوق قليلة يقررها له فيها — ،

(٦) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

(٧) استئناف باريس ١٢ مايو سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، قضاء ، ص ٣٤٠ ؛ السين Seine التجارية ٤ ديسمبر سنة ١٩٤٤ : دالوز ١٩٤٥ ، مختصر ، ص ٤ .

(٨) نقض فرنسي ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٨٠ .

(٩) استئناف جرينوبل Grenoble ٣١ مايو سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٧٩ ، قضاء ،

ص ٦١ ، وتعليق ديريدا DERIDA .

(١٠) نقض فرنسي ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٦ ، ص

٤٧٦ ، وقد سبق الإشارة إليه .

يطلق عليها « اللائحة الداخلية » ، أو « لائحة العمل » ، أو « لائحة المصنع » .
وقد بحثنا أحكامها في نظرية المشروع (١٢) .

١٨٦ - عقد العمل في القطاع العام : والعلاقة بين العملة ، في القطاع العام ، والشركة التي تستخدمهم . كما قلنا (١٣) ، علاقة عقدية ، بمنأى عن نظم الوظيفة العامة . ويتخذ الإيجاب شكل طلب يقدمه العامل ، كتابة أو شفهاً ، إلى رئيس مجلس إدارة الشركة ، والقبول شكل قرار يصدر بتعيينه في الخدمة . ويقوم . بصدوره ، عقد العمل بينهما ، وإن كان لا يستحق الأجر إلا بتسلمه العمل فعلاً (١٤) .

وتختلف الجهة ، التي تختص بإصدار هذا القرار ، حسب درجة الوظيفة . فتكون . للوظائف العليا (١٥) . رئيس الجمعية العمومية للشركة ، « بناء على ترشيح مجلس الإدارة » (١٦) . ولبقية الوظائف ، رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه في إصداره (١٧) .

وقد حددت . في القانون ، طرق التعيين في الوظائف ، وتفصيلاته (١٨) ، ووضعت قواعد للتفصيل بين طالبي الوظيفة ، حال تعددهم (١٩) ، وتحديد أقدمية كل عامل حال صدور قرار واحد بتعيين عدة منهم (٢٠) . كما وضعت شروط عامة . يجب توافرها ، فيمن يعين في إحدى الوظائف (٢١) ، تتعلق

(٢) راجع سابقاً ، فقرات ٣٢ وما بعدها .

فقرة ١٨٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٥ .

(٢) نقض ٩ يونيو سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم

١٥٦ ، ص ٢٠٤ .

(٣) أنظر الجدول المرقق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(٤) مادة ١/١٢ عاملين .

(٥) مادة ٢/١٢ عاملين ، التي أوجبت مراعاة إختصاص لجنة شئون العاملين (راجع سابقاً ،

فقرة ٦٢) .

(٦) مواد ١٣ ~ ١٥ و ١٧ و ١٩ و ٢٠ و ٢٢ و ٢٣ عاملين .

(٧) مادة ٢١ عاملين .

(٨) مادة ١٩ عاملين

بالأخلاق ، والأمانة ، واللياقة الصحية ، والكفاية المهنية ، فضلا عن الجنسية المصرية (٩) .

ويترتب على مخالفة هذه القواعد بطلان القرار الصادر بتعيين العامل . وبطلان عقد العمل تبعاً له ، ويترتب ، على هذا البطلان ، كافة آثاره القانونية (١٠) .

١٨٧ - جزاء الإخلال بركن العقد : يقع عقد العمل باطلاً بانعدام ، أو اختلال ، ركن فيه . كما إذا إنعدم الرضاء ، أو السبب ، أو إذا إختل أحد شروط المحل ، كأن كان مستحيلاً ، أو السبب ، كأن كان غير مشروع . ويترتب ، على هذا البطلان ، طبقاً للمبادئ العامة ، كافة آثاره القانونية (١) .

الفصل الثاني

في صحة عقد العمل

١٨٨ - صحة عقد العمل ، تعداد ، ١٨٩ - الأهلية ، ١٩٠ - الغلط .
١٩١ - التدليس ، ١٩٢ - الإكراه ، ١٩٣ - الغبن ، ١٩٤ - جزاء تخلف أحد شروط الصحة ، ١٩٥ - انقضاء عقد العمل .

١٨٨ - صحة عقد العمل ، تعداد : يقوم عقد العمل صحيحاً إذا صدر الرضاء من يملكه ، وكان غير مشوب بعيب يفسده . فعيوب الرضاء في عقد العمل هي عيوبه في العقد على العموم : نقص الأهلية ، الغلط ، التدليس ، والإكراه . وتعرض ، بعد بحثها ، للغبن . لبيان ما إذا كان أثره ، في عقد العمل ، يختلف ، أو لا يختلف ، عن أثره في غيره من العقود .

١٨٩ - الأهلية : يعتبر عقد العمل ، في الفقه الفرنسي ، بالنسبة لكل

(٩) أجاز ، مع ذلك ، استخدام أبناء الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تول الوظائف العامة (مادة ١٦/١) حاملين .

طرف فيه ، عمل إدارة (١) ، فهو بالنسبة لرب العمل أداة لإدارة أمواله ، وبالنسبة للعامل وسيلة للتعيش (٢) . ولكن الدقيق ، في نظرنا ، أن تتحدد أهلية رب العمل في إبرامه على مقتضى أهليته في التصرف في الأجر الذي يلتزم بدفعه إلى العامل . فتكون للقاصر المأذون بالإدارة إذا كانت من مستلزمات إدارته (٣) ، وللقاصر المأذون بالتجارة إذا تعلقت بتجارته (٤) ، كما تثبت للقاصر الذي بلغ السادسة عشرة « في حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته » (٥) ، وللقاصر الذي بلغ السابعة في حدود ما « يسلم له أو يوضع تحت تصرفه عادة من مال لأغراض نفقته » (٦) . وأهلية السفينة ، وذى الغفلة ، بعد تسجيل قرار الحجر ، كأهلية الصبي المميز (٧) . وتسرى على المحجور عليه منهما ، إذا تسلم أمواله ، كلها أو بعضها ، بإذن من المحكمة ، لإدارتها ، « الأحكام التي تسرى في شأن القاصر المأذون » (٨) . ويجوز لمن له سلطة الإدارة أن يبرم عقد العمل ، كالتائب عن ناقص الأهلية أو عديمها ، ولياً ، أو وصياً ، أو قيماً (٩) ، وكالوكيل العام (١٠) .

ويؤدي تطبيق قواعد الأهلية على إبرام عقد العمل ، بالنسبة للعامل ، إلى كثير من الخرج ، إذا كان قاصراً ، لأن العقد ، في هذه الحالة ، تصرف « دائر بين النفع والضرر » ، يجب أن ينوب عنه في إبرامه وليه أو وصيه ، حين تمل طبيعة العقد مساهمة القاصر في إبرامه ، أو على الأقل موافقته بعد

فقرة ١٨٩ :

- (١) *Acte d'administration* ؛ يودى - لكانتري و قال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٥٧ و ١٦٥٨ ؛ كامبرلاك ، عقد العمل ، فقرة ٦٨ .
- (٢) ديران و فينو ، جزء ٢ ، فقرة ١١٧٦ ؛ وأنظر أيضاً جومستا ، المراجع السابق ، ص ٧٧ .
- (٣) مادة ٥٦ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ « بأحكام الولاية على المال » .
- (٤) مادة ٥٧ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .
- (٥) مادة ٦٣ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .
- (٦) مادة ٦١ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .
- (٧) مادة ١/١١٥ ملق .
- (٨) مادة ٦٧ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .
- (٩) مواد ٣٩٩ (من طريق الاستنتاج العكسي) و ٧٨٠ مرسوم بقانون ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .
- (١٠) مادة ٧٠١ ملق .

إنعقاده ، إذ يتعذر بغير ذلك تنفيذه (١١) . كما أن ظروف العمل ، في العصر الحديث ، نظراً للصخامة والمشروعات ، تقتضى التخفيف على صاحب العمل في إستقصاء أهليه العامل (١٢) . وقد راعى الشارع عندنا هذه الإعتبارات . كما راعها المحاكم الفرنسية : في تطبيق القواعد العامة على أهلية العامل (١٣) ، ولاكتفى بالتمييز ليكون العامل أهلاً لإبرام عقد العمل : « للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون » (١٤) . وركز حماية القاصر في سلطة المحكمة : بناء على « طلب الوصى أو ذى شأن » ، كالولى على النفس ، في « إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر ، أو مستقبله ، أو لمصلحة أخرى ظاهرة » (١٥) ، « كما لو كان القاصر مريضاً : أو كان في إستعداده ما ينيء بمستقبل أفضل فيما لو أنصرف إلى تحصيل العلم ، أو الاشتغال بفن من الفنون ، وكما لو كان للقاصر مجال في أن يحسن أجره ومركزه إذا اشتغل بمهنة أخرى » (١٦) .

١٩٠ - الغلط : تطبيق القواعد العامة على الغلط في عقد العمل (١) ، فيكون العقد قابلاً للإبطال إذا شاب رضاء أحد طرفيه غلط توافرت فيه الشروط الواردة في المادة ١٢٠ من التقنين المدني . وكثيراً ما يكون لشخص العامل اعتبار في العقد . فيعتبر الغلط في « ذات المتعاقد » غلطاً جوهرياً (٢) ،

(١) دران وقيتى، جزء ٢، فقرتا ١٧٥ و ١٧٦ بودرى - لاكالتري وقال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٥٨ مكرر ، تيرى ، المرجع السابق ، ص ٤٠ ، وص ٤٢-٤٥ .

(٢) تيرى ، المرجع السابق ، ص ٣٨-٣٩ .

(٣) أنظر تيرى ، المرجع السابق .

(٤) مادة ٦٢ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ ، ليس في عبارة النص ما يفيد اقتصاره على العامل سوى ما توحى به الفقرة الأخيرة من تلك المادة وما جاء في المذكرة الإيضاحية للرسوم بقانون خاصاً بها ، أنظر أيضاً الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٣ .

(٥) مادة ٦٢ من المرسوم بقانون المشار إليه .

(٦) المذكرة الإيضاحية للرسوم بقانون المشار إليه ، فقرة ٤٩٢ ، وأنظر في أهلية قبض الأجر لاحقاً ، فقرة ٢٠٨ .

فقرة ١٩٠ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٦٥ وما بعدها .

(٢) مادة ٢/١٢١ مدغ.

كما إذا كان فناناً ، أو طبيباً ، أو صحفياً ، أو إذا كان العمل ، بحسب نوعه . يتطلب ثقة خاصة ، كما إذا كان محصلاً . أو محاسباً . وكلما كان العمل عقلياً كلما كان لذات العامل أثر أكبر (٣) . وقد يكون الاعتبار « لصفة من صفاته » ، فيجعل الغلط فيها العقْد قابلاً للإبطال ، كحسب السمعة في المدرس ، ودائمة الخلق في المربية (٤) . على أن العقيدة الدينية ، أو السيامية ، لا تكون ، في العادة ، صفة جوهرية ، ومن ثم لا تأثير للغلط فيها على صحة العقد ، ولا يكون الأمر على خلاف هذا إلا في حالات نادرة يكون لتلك العقيدة تأثير على علاقات العمل ، كمخادم في مسجد ، أو مستخدم في جمعية سياسية (٥) .

١٩٩ - التندليس : والقواعد العامة ، هي المرجع ، أيضاً ، في تحديد أثر التندليس ، على عقد العمل : يكون قابلاً للإبطال ، في حدود تلك القواعد ، إذا كان رضاء أحد طرفيه نتيجة تندليس وقع عليه (١) . ففقت المحاكم الفرنسية ، مثلاً ، بإبطال عقد العمل الذي توصل إلى إبرامه حدث دون السن الأدنى للعمل بناء على إلتحاله إسماعاً مزوراً (٢) ، كما يكون العقد قابلاً للإبطال إذا قدم العامل ، في أثناء إبرامه ، شهادات مصطنعة تثبت كفاءته (٣) ، أو كتم ،

(٣) فالير VALLEUR ، الاعتبار الشخصي في العقود ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، فترة ٢٩ ، وأنظر مثلاً لذلك في كوسيه Cousse التجارية ١٨ أكتوبر سنة ١٩٠٩ ، المحلة التقديمية ، سنة ١٩١١ ، ص ٧٨ .
(٤) قانون ديران وقهقرو . جزء ٣ ، فقرة ١٦٧ .

(٥) ديران وقهقرو ، المرجع السابق ، وقارن استئناف بزانسون Besançon ٦ يوليو سنة ١٨٩٩ ، سيري ١٩٠٣ - ٢ - ١٧٧ ، تطبيق فال WAHL ، ونقض فرنسي ١٧ يناير سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١١ - ٥ - ٦١ .

فقرة ١٩١ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٧٩ وما بعدها .

(٢) نقض فرنسي ٢ ديسمبر سنة ١٩٠١ ، دالوز ١٩٠٢ - ١ - ٥٠٣ ؛ استئناف باريس ٢١ يوليو سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠١ - ٢ - ١٥٩ ؛ مارسيليا Marseille المدنية ٧ مارس سنة ١٩٢٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٥ ، ص ٣٨١ (إكتفى بالتأكدات الكاذبة) ؛ وأنظر كذلك ديران وقهقرو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٧ .
(٣) جلاله ، المرجع السابق ، ص ١٢٦ .

عن صاحب العمل ، إلزاماً يعلم المنافسة ، كأن قائماً على كاهله ، منعه من إبرام عقد عمل معه ، وأكد له « خلوصه من كل إرتباط » (٤) . وأجازت محكمة النقض الفرنسية لصاحب العمل ، في هذه الحالة الأخيرة ، إنهاء العقد قبل إنقضاء المدة المحددة فيه ، ورفضت دعوى التعويض التي رفعها عليه العامل المدلس (٥) . أما عندنا ، فلا يجوز لصاحب العمل ، كما سنرى (٦) ، إنهاء العقد دون إخطار منه ، أو قبل نهاية مدته ، إلا إذا تجسم التدليس ، الذي ارتكبه العامل ، في إمتحال شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات أو أوراق مزورة . ومع ذلك ، لا جناح على صاحب العمل إذا أنهى العقد ، على هذا النحو أو ذاك ، على أثر إنكشاف التدليس ، الذي دفعه إلى إبرامه ، ولو لم يبلغ حد تزوير إرتكبه . ذلك أن القاضى لن يستطيع الحكم على صاحب العمل ، لإنهاء العقد ذى المدة المحددة قبل إنقضاء مدته ، أو لإنهائه دون إخطار ، أو تعسفاً منه ، إذا كان ذا مدة غير محددة ، متى ما إستبان له صحة دفع صاحب العمل ببطالان العقد ، لميب في رضائه ، بل يقضى بإبطال العقد ، لتتعدم كل آثاره .

إنما لا يعتبر تدليساً ، من العامل ، يميز لصاحب العمل ، وفقاً للقواعد العامة ، طلب إبطال العقد ، إلا إذا كتم ، أو أحل ببيانات كاذبة ، عن وقائع ذات صلة بعلاقات العمل ، سواء تعلقت بتنفيذ العمل ، أو بسلوك للعامل يتضمن المساس به ، أو يحل بحسن سير العمل في المشروع الذى يؤدى فيه . أما إذا ورد الكتمان ، أو البيان الكاذب ، على أمور أخرى ، لا علاقة لها بالعمل ، ولاتهم ، تبعاً لهذا ، صاحب العمل ، لانقطاع صلتها بمشروعه ، كان غير ذى أثر على صحة العقد ، ووقع فصل العامل ، على أثر إنكشافه ، نقضاً له أو تعسفاً في إنهائه . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن القصد من قائمة الأسئلة

(٤) « Libre de tout engagement »

(٥) نقض فرنسى ١٠ فبراير سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥ - ٢ - ١٤١٨١ ،

وتعليق كاميرلانك CAMERLYNCK

(٦) مادة ٦١/ (١) عمل ، أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٧ .

التي تقدم للعامل وقت إستخدامه^(٧) ، وينود لائحة العمل التي أحيل عليها فيه ، تمكن صاحب العمل ، بالبيانات والأوراق المطلوبة ، تقدير كفاية العامل ، وصلاحيته لديه . ولا يجوز . من ثم ، أن تتضمن تلك القائمة ما ليس له « علاقة مباشرة وضرورية بالنشاط المهني لطالب الوظيفة » . كبيانات عن الأفكار الدينية ، أو السياسية ، للعامل . لأن علم صاحب العمل بهذه الأمور لا صلة له بتنفيذ العمل ، ويصطدم بمبدأ إحترام الحياة الخاصة لطالب الوظيفة ، الذي يكون له ، تبعاً لهذا ، حق عدم الكشف ، في الإجابة عن قائمة الأسئلة المشار إليها ، عن صفته كمتسلسل . بل ويثلى ، في شأنها ، بإعلان كاذب ، لأن هذا الإخفاء ليس سوى شكل لاستعمال حقه في إحترام حياته الخاصة ، ولا يمكن أن يكون تدليساً ، ويعتبر فصله ، لهذا البيان الكاذب ، فصلاً تصفياً^(٨) . وقضى ، كذلك ، بأن وضع سؤال ، في قائمة الأسئلة التي تقدم لطالب الوظيفة ، يتعلق بالإنضمام إلى النقابات^(٩) ، يعتبر عملاً تصفياً ، ولا يمكن إعتباره تزييداً ، وإفتراضه عديم الفائدة ، لأنه يتضمن ، بذاته ، أخذ الإلتزام ، أو النشاط ، النقابي بعين الاعتبار في الإستخدام^(١٠) . كما قضى ، أخيراً ، بأن العاملة لا تلزم بالإنفضاء ، لصاحب العمل ، قبل إستخدامها ، بأنها في حالة حمل^(١١) .

١٩٢ - الإكراه : وإبرام عقد العمل تحت تأثير الإكراه ، على النحو

(٧) Questionnaire d'embauche

(٨) استئناف دوى Douai ١٦ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس الصليل ، جز ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ١٧٥ ، ص ١٢٥ ، ورفض الطعن فيه لنقض ١٧ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٤ - ٢ - ١٧٦٩٨ ، وتعليق ي . سان - جور

Y. SAINT-JOUR

(٩) كان السؤال هو : « Avez vous une affiliation syndicale »

(١٠) نقض فرنسي ١٣ مايو سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٠ - ٢ - ١٦٢٠٨

وتعليق فردييه VERDIER

(١١) نقض فرنسي ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٢ - ٤ - ٨٨

المعروف في بقية العقود . نادر الوقوع (١) ، ولا تحتوي المجموعات القضائية إلا على مثل قليلة له ، كفرقة موسيقية تهدد بإضراب مفاجيء قبيل العزف ، أو ممثل يهدد بالإمتناع عن القيام بدور أساسي قبيل التمثيل ، أو ملاحى سفينة يهددون بالنزول إلى البر وقت مغادرتها الميناء ، للحصول على زيادة في الأجور . وقد قضى فيها بإبطال الإلزام الذى إنترزع تحت تأثير هذا التهديد (٢) . ويرى الفقه الفرنسي أن الإضراب أو التهديد به ، نظراً لمشروعيته عندهم ، لا يعتبر وسيلة لإكراه مفسد لرضاء صاحب العمل (٣) . يؤخذ على هذا الرأى إطلاقه ، على كل الحالات ، حكماً لا يحتمل التعميم . فقد يتمحق الإكراه إذا أحاطت بالإضراب ظروف تجعله يحقق «خطرأ جسيماً محدقاً» (٤) على مال صاحب العمل . كما في الأقضية المذكورة (٥) ، فضلاً عن كون العبرة في تمحق الإكراه بالغرض غير المشروع ، ولو كانت الوسيلة إليه مشروع (٦) . وقضى ، وفقاً لهذه القواعد ، بإبطال الاتفاق على الأجور ، الذى وقعه منسوبو صاحب العمل في إجتماع لجنة مختلطة (٧) ، إقتحم المضربون القاعة في إبانها ، ونفوهوا بتهديدات ضد أعضائها ، حين كان المضربون يحاصرون العقار ، مانعين كل إتصال لمنسوبي صاحب

فقرة ١٩٢ :

(١) ترى **THERY** ، الميزات العامة لتنظيم القضاء لعقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، فقرة ١٨ ، ص ٦٦ .

(٢) راجع في هذه الأحكام في قاليه **VALE** ، التراضى في عقد العمل ، رسالة . باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ٧٨ .

(٣) بلانلو ورييلر ، جزء ١١ ، فقرة ٧٩١ ؛ جلاتارد **GLATARD** ، عقد العمل ، رسالة ، جنينوبل **Grenoble** ، سنة ١٨٩٣ ، ص ١٢٦ - ١٢٧ ؛ وقانون ترى ، المرجع السابق ، ص ٦٧ - ٦٨ وهامش ١ .

(٤) مادة ٢/١٢٧ مدنى .

(٥) قاليه ، المرجع السابق ، ص ٧٧ .

(٦) أنظر مؤلفنا «الرجيز في أنتظرية العامة للإلتزامات» ، المرجع السابق . فقرة ٢٨٥ ؛ الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط ، جزء أول ، فقرة ١٩٦ ؛ الدكتور هجوت بدوى ، المرجع السابق ، فقرة ٨٨ .

(٧) **Commission paritaire** (٧)

العمل بمن في خارجه . لأن « الموقعين لم يعودوا مالكيين لحرية التراضي » (٨) .
وكثيراً ما يكون العامل ضحية إكراه يقع عليه بعد إبرام عقد العمل . وفي
أثناء تنفيذه . لينتزع رب العمل قبوله لشروط جديدة . أو التزامات أخرى ،
أو بنود مكملة للعقد . واعتبر القضاء الفرنسي تهديد العامل بالفصل لإكراهاً
كافياً لإفساد رضائه . وبالتالي لإبطال ما تحمله من التزامات تحت تأثيره (٩) .
ولكن العامل ، كما أشرنا . قلما يتعرض لإكراه يصدر عن صاحب العمل
لحملة على التعاقد (١٠) . ومع ذلك . فهو . في بعض الأحيان . مكره على
إبرامه ، ولا يصدر رضاؤه عن إختيار كاف (١١) لظروف تحيط به وتجعله مرغماً
على التعاقد : حاجته الملحة إلى الحصول على القوت ، تبعاً لكونه المورد الوحيد
له . تحمله على الرضوخ لما على عليه (١٢) . وقد تدفعه . على الخصوص ، إلى
قبول ما سمي « بأجر المجاعة » (١٣) . ذهب بعض الفقهاء (١٤) إلى القول بإصابة
عيب الإكراه لإرادة العامل . في هذه الحالة . إذ ليس ثمة ما يمنع ، في رأيهم ،
على عكس ما توحي به عبارة النصوص . أن يتمحق الإكراه على إرادة العاقد
دون تدخل شخص آخر . وإستدلوا . تأييداً لرأيهم : إلى ما استقر عليه
القضاء الفرنسي في حالة الإنقاذ البحري . حيث أجاز لربان السفينة التي
أحرق بها الخطر أن يطلب إبطال تعهده إلى ربان السفينة المنقذة إذا استغل هذا
الأخير الظروف التي أحاطت بالأول ليفرض عليه ، لقاء إنقاذ سفينته ،

(٨) نانت *Nantes* المدنية ٦ يناير سنة ١٩٥٦ ، مجموعة بران . رقم ١٦٢ ، ص

٥٥١ ، وملاحظات بران *BRUN* .

(٩) أنظر في هذا القضاء ، قالي ، المرجع السابق ص ٩٢-٩٥ وكامير لالك ، عقد

العمل ، فقرة ٧٦ . والأحكام المشار إليها ص ١٣٧ ، هوامش ١-٤ .

(١٠) قالي ، المرجع السابق ، ص ٨٢ .

(١١) قالي ، المرجع السابق ، ص ٨٢-٨٣ .

(١٢) قالي ، المرجع السابق ، ص ٨٢ وما بعدها .

(١٣) *Salaires de famine* ، أنظر تيري ، للمرجع ، السابق ، ص ٦٨ .

(١٤) بليك ، فقرة ٩٢٠ ، بلافول وديور ، جزء ١١ ، ص ٣١ ، هامش ٣ وقارن

تيري . المرجع السابق . فقرة ١٩ ، جولييه *GOULIER* ، الإشتراطات الربوية في عقد

العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٧ ، ص ١٠١-١٠٢ ، هامش ١ ، ص ١٠٥ .

الالتزامات باهظة (١٥). على أن أكثر الفقهاء لم يأخذ بهذا الرأي ، لأن الإكراه عندهم ، حتى يفسد رضاء العاقد ، يجب صلوه عن إرادة بشرية ، وإن كان لا يلزم أن تكون هي إرادة العاقد الآخر (١٦). ويشيرون ، فوق ذلك ، إلى أن إبرام العقود جميعاً يتم تحت تأثير حاجات اقتصادية معينة : فيؤدى الرأي المذكور ، بما يتضمنه من إجازة الطعن في العقود ، إلى بث الاضطراب في التصرفات القانونية ، وزعزع الثقة الضرورية للمعاملات المالية (١٧).

أما عندنا ، فقد ذهب الفقه والقضاء ، في ظل التقنين القديم ، إلى توافر عيب الإكراه ، ولو لم يصدر عن إرادة عاقلة ، إذا استغل أحد العاقدين ما أحاط بالآخر من ظروف قهرته على التعاقد (١٨). « بل إن الإكراه يعتبر ، في هذه الأحوال ، صادراً عن الطرف الآخر في العقد ، وهو يتحصل في تهديد المكره بتركه في حالة الخطر » (١٩). وقد أخذ ، في المشروع التهديدي ، بهذا الحكم صراحة في المادة ٣/١٧٨ منه . « وإذا كان المشروع النهائي قد أغفل هذا النص فلم يكن ذلك لأنه أراد مخالفة حكمه ، بل هو قد اعتمد على

(١٥) أنظر مثلاً نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٨٧٧ سبرى ١٨٨٧-١-٣٧٢ وراجع أيضاً الأحكام المشار إليها في إيكسا *TUCA* ، الإكراه كعيب في العقد وفي الرضاء ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ٥٦ ، هامش ١. وقد أصبح هذا الحكم مقرواً في التشريع الفرنسى بمقتضى قانون ٢٩ أبريل سنة ١٩١٦ (مادة ٧).

(١٦) كابينتان وكيش ، دوس ، ص ١٧٦ - ١٧٧ ؛ بودوى - لاكانترى وخال ، جزء ٢٠ ، فقرة ١٦٧٢ ؛ دران وقيمو ، جزء ٢٠ ، فقرة ١٦٧ ، ص ٤٣٠. يير أن *PIERIN* ، الذين في عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٨ ، ص ٣٨ وما بعدها .

(١٧) دران وقيمو ، المرجع السابق .

(١٨) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٨٧٤ ؛ الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات ، سنة ١٩٣٨ ، فقرة ١٠٢ ، ص ١٢٢ - ١٢٣ ، والمراجع والأحكام المشار إليها في ص ١٢٣ ، هامش ١ ؛ استئناف مخطط ٢٥ يناير سنة ١٩٣٧ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٥ ، ص ١٤١ ؛ وعكس ذلك استئناف مخطط ٢٠ مايو سنة ١٩٤٢ ، مجلة السابقة - السنة ٤٥ ، ص ٢٠٣ .

(١٩) الدكتور هيجت بلوى ، أصول الإلتزامات ، جزء أول ، فقرة ٨٩ ، ص ١٤٢ ؛ وأنظر في نفس المعنى مارى *MARTELLE* ، الآثار القانونية للإكراه في رسالة ، باريس سنة ١٩٠١ ، ص ٩٢ .

القواعد العامة في تقرير هذا الحكم (٢٠) . فيتحقق الإكراه : بناء على هذا ، إذا استغل صاحب العمل حاجة العامل الملحة إلى التعاقد ليفرض عليه التزامات باهظة ، ويكون عقد العمل ، طبقاً للقواعد العامة ، قابلاً للإبطال . وقد اتجهت محكمة استئناف القاهرة إلى هذا الرأي حين قررت أن قبول المستخدم لنص في «لائحة المستخدمين» يحول «مجلس الإدارة» حقاً في فصل أى موظف من الخدمة متى تراءى له «يعتبر صادراً» عن «إضطرار أو إكراه أدنى» ، وذلك «للحالة الاضطرارية التي يكون عليها المستخدم عند دخوله الخدمة» ، ومن ثم لا يجوز أن يكون مانعاً يحول دون المطالبة بالتعويض عن الفصل من الوظيفة إذا كان الرضا قد حصل في وقت غير لائق» (٢١) . ولكن محكمة الإستئناف المختلطة رفضت الأخذ به ، وحكمت بأن المستخدم الذي وافق ، عند إبرام العقد ، على خضوعه للوائح العمل وشروطه ، لا يجوز له الادعاء بأن رضاه كان نتيجة لوقوع إكراه أدنى عليه (٢٢) .

هذا الجدل ، وإن كان كبير الأهمية من الناحية النظرية ، محدود الأثر في الحياة العملية ، إذ تقضى القواعد العامة بأن تكون تلك الحاجة الملحة بمثابة «خطر جسيم علق» بالعامل أو بنويعه ، وهو فرض لا يتأتى إلا نادراً حيث يحول مبدأ حرية العمل دون تحقيقه ، ويتعذر على العامل . في العادة ، أن يقوم بإثباته في حالات توافره (٢٣) .

(٢٠) الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط ، جزء أول ، فقرة ٢٠١ ، ص ٣٥٥ - ٣٥٤ .

١- (٢١) استئناف القاهرة ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٢٠ ، المحاماة ، السنة الأولى ، رقم ٩٠ ، ص ٤٦٢ ؛ وكانت العمري خاصة بموظف ، ومع ذلك فإن القضاء المصري في تلك الفترة كان يعتبر علاقة الموظف بالدولة علاقة مقدبة تخضع لمبادئ القانون المدني ، وعلى الأخص لتوصفه في عقد «إجارة الأشخاص» .

(٢٢) استئناف مخطط ٢٢ يناير سنة ١٩١٩ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٣١ ، ص ١٣٤ ؛ وأنظر أيضاً استئناف مخطط ١٩ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٤١ ، ٣١ أكتوبر سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٧ ، ص ٤٦ وقرآن استئناف مخطط ٢٠ مايو سنة ١٩٤٢ ، المشار إليه .

(٢٣) قرآن تبرى ، المرجع السابق ، ص ١٧٦ ، وجريه ، المرجع السابق ، ص ٩٩ .

١٩٣ - الغبن : أدت صعوبة الاستعانة بنظرية عيوب الرضاء (١) ، كما رأينا ، لرفع الغبن عن العامل (٢) ، إلى التكفير في حمايته عن طريق التشريع (٣) ، إما بتحريم إستغلال ضعف العاقد في جميع العقود ، أو بمنع إستغلال العامل في عقد العمل بالذات . فيعتبر ، في القانون الألماني ، باطلاً لمخالفته للآداب كل تصرف تستغل فيه حاجة المتصرف ، أو خفته ، أو عدم تجربته ، للحصول على تقدمه تفوق في قيمتها ما يحصل عليه إلى حد يكون فيه الاختلال بين القيمتين فادحاً (٤) . وجاء ، في مشروع القانون الفرنسي لعقد العمل (٥) ، أن العقد يكون غير مشروع إذا إستغل أحد الطرفين حاجة الآخر ، أو خفته ، أو عدم تجربته ، ليفرض عليه إشتراطات لا تتفق البتة مع

ملاحظة أن المحكمة كان يمكنها أن تصل إلى نفس النتيجة بتقرير بطلان هذا التمدد لمخالفته لنص المادة ٤٩٢/٤٠٤ مدني قديم التي يتعلق بالنظام العام .

فقرة ١٩٣ :

(١) قارن تيرى ، المرجع السابق ، ص ٤٨٠ ؛ وأنظر في مقارنة الغبن بعيوب الرضاء المعروفة آيم HAYEM ، فكرة الدين في المقود بين البالين ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ، فقرات ٥١ وما بعدها ؛ وراجع أيضا ويران ، المرجع السابق ، ص ٣٣ وما بعدها ؛ جريليه ، المرجع السابق ، ص ٨٧ وما بعدها . وقد ذهب البعض إلى اعتبار عقد العمل ، في حالة استغلال حاجة العامل ، باطلاً لمخالفته للنظام العام ، أنظر في هذا الرأي وفي نقده ، جريليه ، المرجع السابق ، ص ٦٧ وما بعدها ؛ ويران ، المرجع السابق ، ص ٢٩ وما بعدها .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٢ ؛ وراجع في تطبيق نظرية عيوب الرضاء على تلك الحالة ، جريليه ، المرجع السابق ، ص ٨٧ وما بعدها ؛ ويران ، المرجع ، ص ٣٣ وما بعدها .

(٣) قارن تيرى ، المرجع السابق ؛ ويران ، المرجع السابق ، ص ٥٠ .

(٤) مادة ١٣٨ من التقنين المدني الألماني ؛ وأنظر في شرح هذه المادة ، جريليه ، المرجع السابق ، ص ١١٠ وما بعدها ؛ ويران ، المرجع السابق ، ص ٧٦ وما بعدها ؛ سالي SALEILLES . إعلان الإدارة ، ص ٢٥١ وما بعدها ؛ صيآن فتوح البسوف ، الدين في القانون المقارن ، ص ٩٢ وما بعدها ؛ ديمونتبي DEMONTBÉ ، الدين في المقود بين البالين ، ص ٦٣ وما بعدها ؛ أوربا OPERA ، بحث في اصطلاح حسن الآداب في الإلتزامات في القانون الألماني ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٥ ، فقرة ٢٩ . وأنظر أيضا المادة ٢١ من تقنين الإلتزامات السويسري ؛ وأنظر في شرح هذه المادة ROSSEL ، الموجز في القانون التصاهدي للإلتزامات ، جزء أول ، فقرتي ٦٧ و ٦٨ .

(٥) كان هذا المشروع مقدماً من الحكومة الفرنسية إلى البرلمان في سنة ١٩٠٦ ، ولكنه لم يصدره ؛ أنظر ديران وقيس ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٠ ، ص ٣٠٤ .

الإشتراطات المعتادة في المهنة أو الحرفة . أو مع قيمة أو أهمية الخدمات المقدمة (٦) .
والتقنين المصري . على حد ذاته . أكثر تعلقاً بالمذهب الفردي من التقنين
الألماني ، أو التقنين السويسري . إذ قصر أثر الاستغلال ، في نص هنري
على حالتي « الطيش البين » و « الهوى الحامض » . وهما إنفعالات لا يقع فيهما
عادة غير المومنين ، ولم يشأ أن يسوى بهما حالتي « عدم التجربة » و « الحاجة
الملحة » ، رغم ما في حماية التعاقد فيهما من ضرورة تزيد على الحالتين الأولى (٧) .
على أن الشارع الحديث قد اتجه إلى حماية العامل عن طريق التنظيم الأمر
للعقد ، أو ضمان حد أدنى للأجور (٨) . ويعتبر قانون العمل عندنا ، بما نص عليه من
بطلان كل اتفاق يخالفه إنقاصاً لحقوق العامل ، خطوة هامة في هذا الاتجاه (٩) .

١٩٤ - جزاء تخلف أحد شروط الصحة : يقع عقد العمل قابلاً
للإبطال إذا لم تتوافر فيه شروط صحته ، بأن كان أحد طرفيه ناقص الأهلية ،
أو لحق رضاه عيب أفسده . وتطبق على العقد ، حالته ، القواعد العامة في
البطلان النسبي (١) .

فإذا وقع العقد باطلاً (٢) ، أو كان قابلاً للإبطال ، وتقرر ، قضاء أو رضاء ،

(٦) راجع في ذلك قاله ، التراضي في عقد العمل ، المرجع السابق ، ص ١١٩ وما بعدها ،
وعلى الخصوص ص ١٢٣ .

(٧) مادة ١/١٢٩ ؛ وقد كانت المادة ١/١٧٩ من المشروع التمهيدى ، المقابلة لمادة ١٢٩٤ ،
أولى بالفرض : « إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين لامتداد لمتعلقاً مع ما حصل عليه هذا المتعاقد
من فائدة بموجب العقد ، أو لا تتبادل مطلقاً مع التزامات المتعاقد الآخر ، بحيث يكون مفروضاً ،
تجاً للظروف ، أن الطرف المتيقن قد استغلت حاجته ، أو طيشه ، أو عدم خبرته ، أو ضعف
إدراكه ، أو بحيث يتبين بوجه عام أن رضاه لم يصدر عن اختيار كاف ، فيجوز للقاضي ، بناء على
طلب الطرف المتيقن ، أن يبطل العقد أو ينقص التزامات هذا المتعاقد ... » ، وأنظر ، كذلك ،
مولفنا ، التوجيه في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ٩٠ وما بعدها ،
وفقرة ٨٩ هامش ١٣ .

(٨) ديران وطيح ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٠ ، ص ٣٠٤ .

(٩) مادة ٤ منه .

فقرة ١٩٤ :

(١) أنظر مولفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ١٨ (١) وما بعدها .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٨٧ .

إبطاله ، « يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانوا عليها قبل العقد » (٣) ، لأن البطلان أثر رجعي ، يؤدي إعماله إلى إعتبار العقد كأن لم يكن أصلاً . على أن هذا الأثر يتعلو تحقيقه في عقد العمل ، إذا تقرر إبطاله ، بعد قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه أو جزء منه ، كما أن إعفاء صاحب العمل من دفع الأجر ، أو السماح له باسترداد ، بعد تنفيذ العمل الذي يقابله ، يوقع ، بالعامل ، أبلغ الضرر ، ولا يتفق مع العدالة . لذلك ، ينكر الجمهور ، في الفقه الفرنسي ، على البطلان ، أثره الرجعي ، في عقد العمل ، نظراً لصفته المستمرة ، ويذهب إلى القول ببقاء إلزام صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه لقاء العمل الذي تم أدائه (٤) ، بل ومقابل الأجازة السنوية التي لا يعتبر الحق فيها نتيجة لعقد العمل ، بل للعمل الفعلي مدة معينة (٥) ، وكذلك إلزامه بتسليم العامل شهادة نهاية الخدمة (٦) ، لأن إبطال العقد لا يمحو التبعية التي وقع فيها هذا الأخير قبل النطق به (٧) . وتظل ، على عاتق العامل ، الإلزامات الناتجة عن إشتراكه في نشاط المشروع والمعلومات التي حصل عليها عنه ، وأهمها الإلزام بالمحافظة على أسرار المهنة (٨) . ويؤسس البعض في الفقه هذه النتائج على نظرية علاقة العمل (٩) ، الألمانية النشأة (١٠) ، ويكملها غيرهم بفكرة المشروع (١١) : ينتسب

(٣) مادة ١/١٤٢ مدق .

(٤) د: بران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ ج ، أوليه ، ص ٨٩ - ٩٠ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٧ ريفيرو وسالفاتييه ، ص ٣٢٥ - ٣٢٦ كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٣٧ جروزل ، فقرة ١٦٤ بران وجالان ، فقرة ٣٧ .

(٥) د: بران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ - ١ ، ص ٣٤٣ كامير لانك ، المرجع السابق .

(٦) كامير لانك ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ ونقص فرنس ١٠ فبراير سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٧ - ١ - ٢٠ .

(٧) د: بران وفيتو ، فقرة ١٨٦ - ١ ، ص ٣٤١ .

(٨) د: بران وفيتو ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٦ - ٢ ، ص ٣٤٣ .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦ .

(١٠) أنظر فرييرا FREYRIA ، بطلان عقد العمل وعلاقة العمل ، مجلة القانون الاجتماعي ،

سنة ١٩٦٠ ، ص ٦٦٩ ، وما بعدها ، فقرة ١٢ - ١٣ ؛ د: بران وفيتو ، المرجع السابق .

(١١) بران BRUN ، تعليق على نقص فرنس ٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم

٤٩ ، ص ١٦٣ .

العامل للمشروع ، رغم بطلان العقد ، وأدى عملاً له ، ونشأت بينهما مابيعته « بعلاقة المشروع » (١٢) ، مستقلة عن العلاقة العقدية (١٣) ، وهي تكنى ، في رأيهم ، لا لتأسيس حقه في الإحتفاظ بالأجر الذى قبضه ، أو في المطالبة بالأجر الذى يستحقه فحسب ، بل لتجريد الإبطال من الأثر الرجعى ، ليكون له معنى الإنهاء ، فتظل الآثار التى رتبها ، قبل النطق به ، باقية ، ويقتصر زواله على المستقبل (١٤) .

على أن هذه المحاولات الفقهية ، وإن كانت ماهرة ، لا تستطيع أن تنغلّب على نصوص القانون ، القطعية الدلالة ، فى أثر البطلان : يترتب عليه أن « يعاد المتعاقدان إلى الحالة التى كانا عليها قبل العقد » (١٥) . ولا يمكن الإستناد إلى الطبيعة المستمرة لعقد العمل ، ولا لاستحالة العودة بطرفيه إلى ما كانا عليه قبل إبرامه ، للنأى به عن تلك القاعدة ، لأن الشارع توقع هذه الحالة ، وأوجب الحكم فيها « بتعويض معادل » للتقلصة التى إستحال على أحد التعاقدين ردها إلى التعاقد الآخر (١٥) ، وهى حالة قد تقع فى العقد الفورى كما تقع فى العقد المستمر ، ولا يكون ، من ثم ، للعامل ، سوى مبلغ يعادل العمل الذى أداه ، يقدره القاضى ، دون التقيد بالأجر المتفق عليه فى العقد .

ولم يأخذ القضاء الفرنسى برأى الفقه ، وإن كان قد تأثر ، أحياناً ، به . فرفضت محكمة النقض الفرنسية ، حال بطلان العقد ، إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابته فى حادثة عمل (١٦) ، أو عن عدم مراعاة مهلة

(١٢) Lien d'entreprise

(١٣) بران BRUN ، علاقة المشروع ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢ - ١ - ١٧١٩ ؛ وتعليقه المشار إليه على نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦١ ؛ بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٩٦ مكرر .

(١٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ ، ص ٣٤١ ؛ بران ، علاقة المشروع ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣ ، وأنظر ، كذلك ، استئناف جرينوبل Grenoble ٣١ مايو سنة ١٩٧٨ (دالوز ١٩٧٩) ؛ قضاء ، ص ٦١ ، وتعليق ديريدا (DERRIDA) الذى أسس حق العامل فى الأجر ، رغم بطلان عقده لعدم مشروعية سببه ، على علاقة المشروع ومبدأ الإثراء بلا سبب .

(١٥) مادة ١/١٤٢ ملى .

(١٦) نقض فرنسى ٢٢ مايو سنة ١٩١٢ ، سبرى ١٩١٢ - ١ - ٥١٧ ؛ إلى أن صلب -

الإختطار في تسريحه (١٧) ، كما رفض قاضي المصالحات الحكم بمقابل الأجازة السنوية عن مدة عمله في المشروع (١٨) ، لأن العقد ، في هذه الحالات ، لا ينتج أثراً قانونياً . ولكنها إستندت ، في حكم قديم ، إلى العدالة ، للقضاء للعامل بأجره ، رغم بطلان العقد ، لتعده ، ببند فيه ، بالعمل مدى حياته (١٩) . وألزمت صاحب العمل ، الذي إستخدم عاملاً أجنبياً في عمل غير المصرح له به في بطاقتة ، بأن يدفع له ، رغم بطلان العقد لخالفته للنظام العام ، فوق أجره ، جميع المبالغ المتولدة عن علاقات العمل ، لتعوضه عن الضرر الذي لحقه نتيجة هذا البطلان ، وعلى الخصوص تعويضاً عن مهلة الإختطار (٢٠) . وأسست المحكمة قضاءها على مسئولية صاحب العمل عن بطلان العقد (٢١) ، وهو أساس يخفى إعتبارات العدالة التي يقوم الحكم ، في الحقيقة ، عليها ، لأن العامل الأجنبي ، الذي يقبل عملاً غير المصرح له به ، يعلم ، حتماً ، بطلان العقد ، ويكون شريكاً لصاحب العمل في المسئولية عنه . ولذلك ، عادت المحكمة ، حديثاً ، في دعوى مماثلة ، ورفضت دعوى العامل الأجنبي للمطالبة بأجر عن العمل الذي أداه ، إستناداً إلى مبادئ الإثراء بلا سبب ، لأن كلا الطرفين يعلم عدم مشروعية العقد ، ولا ترجع الخسارة التي لحقت المدعى إلى صاحب العمل ، أكثر مما ترجع إليه ، فلا يلتزم هذا الأخير بتعويضه عنها (٢٢) ، فيرجع إفتقار المدعى ، في عبارة أخرى ، إلى فعله ، وعليه ، من ثم ، أن

= قانون أول يوليو سنة ١٩٣٨ الذي قرر انطباق أحكام التعويض رغم بطلان عقد العمل .

(١٧) نقض فرنسي ١٢ فبراير سنة ١٩٤٦ مجبوبة بران ، رقم ٥٠ ، ص ١٦٤ ، دالوز ١٩٤٦ ، ص ٢٣٩ .

(١٨) مصالحات سيزان Bézanne ، يونيو سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، مختصر ، ص ١٨ .

(١٩) نقض فرنسي ٢٨ يونيو سنة ١٨٨٧ ، سيري ١٨٨٧ - ١ - ٣٨٠ .

(٢٠) نقض فرنسي ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الإجتماعي ١٩٦٦ ، ص ٤٤٦ ؛ أول أبريل سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٤٧ ، ص ٧٦٠ .

(٢١) نقض فرنسي ١٥ فبراير سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٨٠ ، قضاء ، ص ٣٠ ، وتعليق

ج. ليون - كان G. LYON-CAEN

يتحملة وحده . وتطبق محكمة النقض الفرنسية ، في أغلب أحكامها ، نتائج البطلان : العقد الباطل لا يمكن أن ينتج أثراً . وإذا كان قد نفذ ، يتعين رد طرفيه إلى الحالة التي كانوا عليها قبل تنفيذه . فإذا استحال عليهما ، نظراً لطبيعة الإلزامات الناشئة عنه ، رد ما تسلمه كل منهما بمقتضاه ، تبين مراعاة قيمة ماقدمه كل منهما ، والفائدة التي عادت على كل منهما مما تسلمه (٢٢) ، تطبيقاً لقواعد الإثراء بلا سبب (٢٣) ، لأن العقد الباطل لا ينتج ، البتة ، أثر قانونياً ، ولا يستطيع قضاة الموضوع ، تبعاً لذلك ، الأخذ بالأجر المتفق عليه فيه . ولا يكون حكمهم بمنح من النقض إلا إذا ظهر ، في أسبابه ، أنهم ، في تحديده ، استبدلوا تقديرهم بالأجر الذي حدد في عقد اعتبر كأن لم يكن أصلاً (٢٤) . ولكن قواعد البطلان ، إذا انطبقت ، دون غضاضة ، في نطاق القانون المدني ، الذي ينظم ، أساساً ، علاقات بين ذمات مالية ، فإنها لا تنسجم ، تماماً ، مع عقد يتصل بشخص أحد طرفيه ، لوروده على نشاطه ، ولحصوله منه على مورد رزقه . ويتعين ، تشريعياً ، قصر أثر البطلان على المستقبل ، ليرتب عليه أثر الإنهاء . وقد أخذ الشارع الفرنسي بهذه الفكرة في قانون الضمان الإجتماعي ، وقضى ، بنص صريح ، بأن بطلان عقد العمل لا أثر له على حقوق العامل المقررة له فيه (٢٥) .

على أن القضاء الفرنسي ، يتفق مع الفقه (٢٦) ، في تطبيق نتائج البطلان كاملة على عقد العمل ، الذي يكون موضوعه مخالفاً للأداب ، كالحلقة في منزل بدار للدعارة (٢٧) ، تطبيقاً للمبدأ الروماني القديم الذي لا يميز للعاقدة الآثم

(٢٢) نقض فرنسي ٨ أبريل سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٧ ، ص ٢٢١ ، وتعليق مالوري MALAURIE ، ٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، سبزي ١٩٦١ - ١ - ١٨٢ ، ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٨١١ (عقد تحويل) .

(٢٣) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٦١ المشار إليه .

(٢٤) بران ، تعليق على نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ١٩٩ .

(٢٥) بران وجالان ، فقرة ٢-٣٧٧ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦-٣ ، ص ٣٤١ .

(٢٦) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ - ١٨٦ ، ص ٣٤٢ .

(٢٧) نقض فرنسي ١١ نوفمبر سنة ١٨٩٠ ، دالوز ١٨٩١ - ١ - ٨٤ ، ٥٤ نوفمبر سنة ١٨٩٠ .

أن يحتج ، أمام القضاء ، بإثمه (٢٨) .

ولكن مخالفة قواعد تنظيم العمل ، كذلك التي تضع حداً أقصى لساعات العمل ، لا تعتبر غير مشروعة إلا بالنسبة لصاحب العمل . فلا يلحق حق العامل في أجره عن الساعات الزائدة عنه عيب يمنعه من المطالبة به (٢٩) . كما لا يستطيع صاحب العمل أن يحتج ببطالان العقد ، الذي يرم خلافاً لتلك القواعد ، ليتخلص من الحكم عليه بالعقوبة الجنائية لمخالفته (٣٠) .

وبلجوء الطرفين إلى إبطال العقد ، أو التمسك ببطالانه ، قليل الحدوث . فالغالب ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، أن يكتفى العاقد بإنهائه بإرادته المنفردة (٣١) ، ولا يقعه ، عن هذا الطريق ، إلزامه بإخطار العاقد الآخر ، لأن مهلة الإخطار ، على وجه اليقين ، أقصر مما تستغرقه دعوى الإبطال . ولا تظهر فائدة هذه الدعوى إلا إذا كان العقد ذا مدة محددة ، أو عندما يكون مدرجاً فيه ، إذا كان ذا مدة محددة ، إلزام يثقله بعد إنتهاء العقد ، كالإلزام العامل بعدم المنافسة (٣٢) .

ونشير ، في النهاية ، إلى أن البند غير المشروع ، الذي يدرج في العقد ، كالإتفاق فيه على أجر أقل من الأجر الأدنى ، أو على ساعات عمل تزيد على الحد الأقصى ، أو على إسقاط حق يحوله القانون للعامل ، لا يؤدي إلى بطلان العقد ، بل يقتصر البطلان ، كما قلنا (٣٣) ، على البند غير المشروع وحده ، فيعتبر غير مكتوب ، ويستبدل به حكم القانون فيه ، ويظل العقد ، فيما عداه ، قائماً بين طرفيه (٣٤) .

— ١٩٤٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٤٢ — ٢ — ٢٧٣ ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ص ٢٦٧ .

(٢٨) *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans* وانظر ، في هذا المبدأ ، وفي إصراف الشارع ، عندنا ، في التفتين الجديد ، مؤلفنا في النظرية العامة للإلزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٢ ، هامش ٨ .

(٢٩) نقض فرنسي ١٥ مارس سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٢٠٣ .

(٣٠) ديوران وقهيوت ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ — ٢ ، ص ٣٤١ .

(٣١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨١ .

(٣٢) ديوران وقهيوت ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٥ — ١ .

(٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٠١ .

١٩٥ - إثبات عقد العمل : تختلف قواعد إثبات عقد العمل ، بحسب ما إذا كان يخضع لقانون العمل ، أم تنظمه قواعد التقنين المدني وحده .
 - فإذا كان العقد غير خاضع لغير التقنين المدني ، يخضع ، في إثباته ، للمبادئ العامة (١) : يجب إثباته بالكتابة إذا زاد الأجر المتفق عليه فيه على عشرين جنياً ، أو كان العقد ذا مدة غير معينة ، حين يعتبر غير محدد القيمة (٢) .
 ولكن يجوز للعاقدين ، في هاتين الحالتين ، إثباته بجميع طرق الإثبات عندما تجرى العادة بعلم اللجوء إلى كتابة لإثباته ، حيث يسلم الفقه ، والقضاء ، باعتبار هذه العادة مانعاً أدبياً من الحصول على دليل كتابي (٣) . كما يجوز للعامل إثبات العقد ، أيا كانت قيمته ، بجميع طرق الإثبات إذا كان العقد ، بالنسبة لمصاحب العمل ، تصرفاً تجارياً (٤) . واستخلصت محكمة النقض الفرنسية قيام عقد العمل بين طرفيه من كتاب ، يتضمن جميع عناصره ، أرسله أحدهما للآخر ، ولم تعتبر المحرر ، الذي كان متوقعاً فيه ، ضرورياً لقيامه ، بل رأت فيه مجرد تأكيد له (٥) .

فقرة ١٩٥ :

- (١) أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ٦٨٠ وما بعدها .
- (٢) مادة ١/٦٠ من قانون الإثبات (قانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨) .
- (٣) ريفيرو وسافاثيه ، ص ٣٢١-٣٢٢ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٩٧ - د ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٣٢-١٣٣ ؛ ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٣ - ٥ ، والمراجع والأحكام المشار إليها ص ٣٣٦ ، هامش ٣ ؛ وأنظر كذلك مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦٩٠ .
- (٤) كاميرلانك ، المرجع السابق ، فقرة ٩٧ - ج ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٢-١٣٣ ؛ ريفيرو وسافاثيه ، ص ٣٢١ ؛ ديران وقيتو ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٣ - ٤ . ولكن صاحب العمل لا يجوز له الإثبات قبل العامل إلا بالكتابة ، إذا زاد الأجر المتفق عليه على عشرين جنياً ، أو كان العقد غير محدد المدة ، لأن العقد ، في كل الأحوال ، تصرف مدني بالنسبة للعامل . بل يجوز للعامل ، إذا كان عقد العمل تصرفاً تجارياً بالنسبة لمصاحب العمل ، أن يثبت ما يخالف ، أو ما يجاوز ، بنود العقد المكتوب ، لأن القاعدة التي تقضي بالاجتزاء لإثبات ما يخالف أو ما يجاوز ، ثابت كتابة إلا بالكتابة ، لا تسمى على التصرفات التجارية (أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦٨٤ ، والمراجع المشار إليها هامش ٤٤ وفي خصوص عقد العمل كاميرلانك وج . ليون - كان ، ص ١٣٦ ، هامش ٤) .
- (٥) نقض فرنسي ١٣ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤١ .

— أما في نطاق قانون العمل ، فيجب أن يثبت عقد العمل بالكتابة ، التي تحرر باللغة العربية ، ومن ثلاث نسخ ، لكل من طرفيه نسخة ، وتودع الثالثة مكتب التأمينات الإجتماعية المختص^(٦) . ويجب أن يتضمن المحرر « (أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل ، (ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته ، (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد ، (د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها »^(٧) . فإذا لم يوجد محرر ، « جاز للعامل رحله إثبات حقوقه بجمع طرق الإثبات »^(٨) .

خرج الشارع ، على هذا النحو ، على المبادئ العامة في الإثبات ، وأوجب ، من ناحية ، أن يكون إثبات العقد بالكتابة ، ولو لم ترد قيمته على عشرين جنها ، ومن ناحية أخرى ، « أن يحرم باللغة العربية » ، حتى يمكن للعامل ، على ما يظهر ، أن يدرك حقيقة مضمونه . والقاعدة أن أحكام الإثبات مفروضة على كلا العاقلين . ولكن الشارع ، مراعاة لوضع العامل حين إبرام العقد ، قد فرض ، لإثباته ، الكتابة بالعربية على صاحب العمل وحده ، فلا يستطيع ، عند تحلفها ، إثبات العقد ، بغير الإقرار أو اليمين ، إلا إذا وجد مبدأ ثبوت بالكتابة . أما العامل ، فيمكنه ، كما قلنا ، « إثبات حقوقه بجمع طرق الإثبات »^(٨) ، ومنها البيئة والقرائن ، أيا كانت قيمة العقد . وقد وضعت ، كما سنرى ، طريقاً خاصاً لإثبات الوفاء بالأجر^(٩) .

وألزم صاحب العمل ، بأن ينشئ ، لكل عامل لديه ، ملفاً يتضمن بيانات محددة عنه : « اسمه ومهنته ودرجه مهارته ، ومحل إقامته ، وحالته الإجتماعية ، تاريخ إبتداء خدمته ، وأجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والإجازات التي وقعت عليه ، وبيان بما حصل عليه من أجازات ، وتاريخ إنتهاء

(٦) مادة ١/٣٠ عمل .

(٧) مادة ٢/٣٠ عمل .

(٨) مادة ٣/٣٠ عمل .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٦ .

خدمته وأسباب ذلك» (١٠) ، كما «يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل» (١١) . ويجب عليه «أن يحتفظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء علاقة العمل» (١٢) . وإستهدف الشارع ، بإنشاء هذه الملفات ، تسهيل الإشراف على تنفيذ أحكام القانون ، حتى تكون رقابة الإدارة العامة للعمل ، على هذا التنفيذ ، جلية ، وقد أوجب ، لموظفيها ، الإطلاع على دفاتر المنشأة وأوراقها ، «التي لها علاقة بالعمال» ، ومن بينها تلك الملفات (١٣) . وكذلك تسهيل الإثبات بين العاقلين ، ومنع «كل نزاع ينور حول الأجر ، أو الأجازات ، أو أسباب الفصل أو الاستغناء» (١٤) . وألزم صاحب العمل ، تحقيقاً لهذا الغرض ، بالاحتفاظ «بالملفات» ، بعد انتهاء العقد ، المدة اللازمة لتتقدم الدعاوى الناشئة عنه (١٥) . ويجوز للعامل ، تبعاً لهذا ، أن يطلب ، في أثناء سير الدعوى ، الملف الخاص به ، للاستعانة به في إثبات حقوقه . وتعتبر البيانات ، المدونة فيه ، حجة على صاحب العمل ، لأنها صادرة منه ، ولكنها ليست حجة على العامل ، الذي لا شأن له بتحريه ، ولا يمكنه الرقابة على صحة البيانات المدونة فيه . بل يجوز ، لهذا الأخير ، تجزئة هذه البيانات ، ليحتج ببعضها ، ويرفض البعض الآخر ، على عكس ما تقرره المادة ١٧/٢ من قانون الإثبات للدفاتر التجارية ، لأن إنتظام هذه الدفاتر قرينة على صحتها .

وألزم صاحب العمل ، فضلاً عن ذلك كله ، بإعطاء العامل «إيصالا» بما يكون قد أودعه لديه «من أوراق وشهادات» (١٦) .

(١٠) مادة ١/٥٥ عمل .

(١١) مادة ٢/٥٥ عمل .

(١٢) مادة ٣/٥٥ عمل .

(١٣) مادة ١/١٦١ عمل .

(١٤) المذكرة التفسيرية للرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تطبيقاً على المادة ٣٢ منه ،

المقابلة المادة ٥٥ عمل .

(١٥) مادة ٦٩٨ مدني ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ٣١٦

(١٦) مادة ٣/٣٠ عمل .

الباب الرابع

في آثار عقد العمل

١٩٦ - آثار عقد العمل ، تفسيره ، وتقسيم .

١٩٦ - آثار عقد العمل ، تفسيره ، وتقسيم : ترتبط فكرة العقد ، في الفقه التقليدي^(١) ، بحرية طرفيه في تعيين آثاره ، أو ، في عبارة مساوية ، في تحديد ، وتعيين سعة ، الالتزامات التي تترتب في ذمة كل منهما بمقتضاه . ويكون ذلك التحديد ، وهذا التعيين ، ثمرة مساومات بينهما ، يدانع كل منهما ، من خلطها ، عن مصالحه . إنما إذا كانت هذه الحرية حقيقية في علاقة الحرفي بعامله ، أو في علاقة صاحب العمل بكبار مستخلمييه ، فلنأها ، في الكثرة الساحقة ، غدت وهمية ، يحدد فيها رئيس المشروع ، مقدماً ، كافة بنود العقد ، ويدرج ما فاتته من تفصيلاته في لائحة العمل لديه ، ويقتصر دور العامل ، في إبرام العقد ، على قبول ما يفرضه^(٢) . وإندرج ، بهذا ، عقد العمل في دائرة ما ينبت بعقود الإذعان^(٣) . فتدخلت الإرادة الشارعة لإعادة التوازن بين العاقلين ، الذي أدى إختلاف ظروفهما ، الإقتصادية والإجتماعية ، إلى إختلاله ، لتحديد مضمون العقد ، وتنظيم تفصيلات آثاره ، بقواعد آمرة ، لا يستطيع صاحب العمل منها فكاً ، حتى صار أقرب إلى أن يكون نظاماً قانونياً ، يقتصر تراضى طرفيه على الخضوع لأحكامه^(٤) . وظلت إرادة صاحب العمل ، داخل إطار القانون ، مهيمنة على تحديد آثار العقد ، وتنظيم تفصيلات تنفيذه ، فيستقل بها وحده ، ويقتصر دور العامل على قبول إملائه .

فقرة ١٩٦ :

- (١) أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المراجع السابق ، فقرة ١٦ .
- (٢) راجع سابقاً ، فقرة ٧٧ .
- (٣) راجع سابقاً ، فقرة ٧٧ ، والمراجع المشار إليها هامش ٢٤ .
- (٤) ريلير و سافارتييه ، ص ٣١٣ .

ولا يمكن أن تظل هذه الحقيقة الأخيرة غير ذات أثر على تفسير عقد العمل .
فإذا كان الشك ، في العقود الأخرى ، « يفسر في مصلحة المدين » (٥) ، فإنه ،
في عقد العمل ، يجب تفسيره في مصلحة العامل ، ولو كان دائماً في الإلزام
الذي يتعلق بالشك به (٦) . لأن حكمة تلك القاعدة هي أن « الدائن هو الذي
يفرض ، في العادة ، بنود العقد ، فإذا ثار شك حول مداها ، كان هذا الشك
راجعاً إلى تقصيره ، ووجب أن يتحمل نتيجة هذا التقصير » (٧) . وصاحب
العمل ، كما قلنا ، هو الذي يفرض بنود العقد ، بل ويحددها بمفرده ،
وعليه ، من ثم ، أن يتحمل ، في كل الأحوال ، الغموض الذي يشوبها ،
ولا يلتزم بتبعته على العامل (٨) . ولا يجوز ، فضلاً عن هذا ، أن يكون تفسير
العبارات الغامضة في عقد العمل ، حيناً تنوافر فيه خصائص عقد الإذعان (٩) ،
ضاراً بمصلحة العامل باعتباره الطرف المدهن (١٠) .

وعقد العمل ، في النهاية ، ملزم لطرفه ، يرب التزامات في ذمة العامل ،
والالتزامات تقابلها في ذمة صاحب العمل . وعلى ذلك ، ينقسم الباب إلى فصلين ،
نكرس الأول لإلزامات العامل ، ونخصص الثاني لإلزامات صاحب العمل .

الفصل الأول

في التزامات العامل

- ١٩٧ - التزامات العامل ، المادة ١٩٨ - الالتزام بتنفيذ العمل ،
١٩٩ - متى حق صاحب العمل على اختراعات العامل ، ٢٠٠ - متى حق
صاحب العمل على اختراعات العامل في نظام المسلمين بالقطاع العام ،
٢٠١ - الالتزام بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد ، ٢٠٢ - الالتزامات التي
تفرعها القوانين الخاصة .

(٥) مادة ١/١٥١ مدق .

(٦) كاميرونك ، عقد العمل ، فقرة ٩٩ .

(٧) أنظر مولفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٦ .

(٨) كاميرونك ، المرجع السابق .

(٩) رغم أن عقد العمل يعتبر ، في العادة ، عقد إذعان ، إلا أن هذا الوصف يتشعب عنه في
حالة الحق الصغير الذي يقف على قدم المساواة مع العامل ، وفي حالة كبار المستخدمين ، الذين
يتناقشون ، في حرية ، بنود العقد .

(١٠) مادة ٢/١٥١ مدق .

١٩٧ - **إلزامات العامل ، تعداد :** يعتبر تنفيذ العمل الإلزام الرئسي ، الذي ينشأ على عاتق العامل ، ويتفرع عنه عدة إلزامات ثانوية . وقد حُدد ، على وجه الدقة : حق العامل فيما يوفق إليه من إختراعات « في أثناء خدمة رب العمل » (١) ، وتبعاً له إلزامات العامل ، في شأنها ، إزاء هذا الأخير . وقد يقع على عاتقه التزامات أخرى ، مصلرها العقد ، يكون تنفيذها بعد إنتهائه ، أو مصلرها قوانين خاصة ، يؤديها في أثناء قيامه .

١٩٨ - **الإلزام بتنفيذ العمل :** يلتزم العامل بأداء العمل موضوع العقد على الوجه المبين فيه (١) ، وطبقاً لأوامر صاحب العمل ، الذي يقع في تبعيته (٢) . ولهذا الإلزام طابع شخصي (٣) ، فيجب عليه « أن يؤدي العمل بنفسه » (٤) ، لأن قدر العمل ، ومبلغ إتحاقه ، من ناحية ، ونوع العلاقات التي تنشأ بين العاقلين ، من ناحية أخرى ، تتوقف على شخص العامل (٥) . وعلى هذا ، لا يجوز للعامل ، دون رضا صاحب العمل ، أن يعهد إلى غيره بتنفيذ العمل (٦) ، ولا يمكنه أن يتقبل مساعدة آخر في أدائه (٧) ، على خلاف القاعدة العامة التي

فقرة ١٩٧ :

(١) مادة ١/٦٨٨ مدني .

فقرة ١٩٨ :

(١) جوسران ؛ جزء ٢ ، فقرة ١٢٧٤ ؛ بران وجالان ، ص ٤٧٤ .

(٢) كاميرلانك ، عقد العمل ، ص ١٩٩ ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، ص ٢٠٩ .

(٣) أوليه ، ص ١٢٢ ؛ وقرب پلاتيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٣ - ١ .

(٤) مادة ١/٦٨٨ مدني ؛ مادة ١/٥٨ مدني . وهذا الحكم مسلم به في القانون الفرنسي دون

نص عليه (أنظر ديران وقيتيو ، جزء ٢٠ ، فقرة ٣١٦ ، ص ٥٧٨ - ٥٧٩ ؛ رواست وديران ،

فقرة ٢٨٣ ؛ بيك ، فقرة ١١٦٧ ؛ پلاتيول وريبير ، المرجع السابق ؛ أوبري ورو ، جزء

٥ ، ص ٣٢٢ ، ١٩ ؛ كاپيتان وكيش ، الموجز ، فقرة ١٨٣ ؛ وقارن تيري ، المرجع

السابق ، ص ١٣٩ - ١٤٠ .

(٥) ديران وقيتيو ، المرجع السابق .

(٦) پلاتيول وريبير ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٨٤ ؛

كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٢ .

(٧) ديران وقيتيو ، جزء ٢٠ ، فقرة ٣١٦ - ١ ؛ أوليه ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ،

المرجع السابق ؛ ديفيرو وسافاتييه ، ص ٣٢٨ .

تجيز الوفاء من غير المدين^(٨) . و فرع الفقه الفرنسي على ذلك الطابع أن العامل لا يلزم بإحلال غيره محله في تنفيذ العمل إذا استحال عليه القيام به^(٩) . وأن صاحب العمل لا يمكنه أن يلزم وارث العامل بتنفيذه ، كما أن هذا الوارث لا يمكنه أن يقوم بتقديمه^(١٠) . ويظهر الطابع الشخصي في مواجهة صاحب العمل ، كما ظهر ، على ذلك الوجه ، بالنسبة للعامل ، فلا يلزم هذا الأخير بتقديم العمل إلا للأول ، ولا يجوز لصاحب العمل أن ينقل حقه قبل العامل ، دون موافقته ، إلى شخص آخر ، لأن لشخصية صاحب العمل أهمية إزاء العامل ، لما يقتضيه العقد بينهما ، في أثناء تنفيذه ، من علاقات مستمرة^(١١) . ومع ذلك ، فالمبدأ غير متعلق بالنظام العام ، فيجوز أن يؤذن ، في العقد ، للعامل بأن يعهد إلى غيره أداء العمل ، أو بأن يستعين بغيره في تنفيذه^(١٢) ، ويحدد بنود الاتفاق ، في هذه الحالات ، العلاقة بين صاحب العمل والشخص الثالث^(١٣) ، كما يجوز أن يشترط في العقد تنفيذ العمل لمصلحة الغير ، كأفراد الأسرة بالنسبة للخادم في المنزل ، وكمجموع الزبانة بالنسبة « للفراش » في الفندق^(١٤) . وتقضي المادة ١/٦٩٧ من التقنين المدني ، أخيراً ، بأن تنتقل حقوق صاحب العمل وإلزاماته إلى وارثه ، « ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد »^(١٥) . وعلى العامل أن يبذل في تأدية العمل « من العناية ما يبذله الشخص المعتاد »^(١٦) . فيحدد هذا المعيار ، من ناحية - التزام العامل من حيث قدر العمل المطلوب

(٨) مادة ٣٢٣ مدني .

(٩) دبران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٦ - ٢٢ ؛ ديفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق .

(١٠) دبران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٦ - ٣ ؛ وأنظر كذلك ديفيرو وسافاتييه ، ص

٣٢٨ - ٣٢٩ .

(١١) دبران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٧ .

(١٢) دبران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٦ .

(١٣) دبران وفيتر ، المرجع السابق .

(١٤) دبران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٧ .

(١٥) أنظر لاحقاً ، ٢٦٤ .

(١٦) مادة ١/٦٨٥ مدني ، ومادة ١/٥٨ عمل . وليس ، في هذا ، سوى تطبيق لمبدأ العام

الولود في المادة ١/٢١١ مدني .

منه ودرجته وجوده (١٧)، إلا إذا نص في العقد، أو أوضحت ظروف إبرامه، نية الطرفين في الإكتفاء بعناية أقل (١٨)، أو إقتضاء عناية أكبر (١٩)، ومن ناحية أخرى، ملئ مسؤولية العامل عما يكون تحت يديه من أموال لصاحب العمل، سواء كانت أدوات سلمت إليه لتنفيذ العمل، أو مواد عهد بها إليه ليرد عليها العمل، فيلتزم بالمحافظة على تلك الأدوات، أو بالعناية بهذه المواد، بقدر التزام « الشخص العادي » (٢٠). ويعتبر، في نظرنا، تطبيقاً لهذا المبدأ العام ما جاء في المادة ٣/٦٨٥ من التقنين المدني رغم محووض عبارتها: يجب على العامل « أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله »، وينطبق بالتالي حكمها على ما يسلم إليه من مواد لصنعها (٢١).

ولم تضيف المادة ٣/٥٨ من قانون العمل، رغم طول عباراتها، إلى هذه القواعد شيئاً جديداً.

فمسئولية العامل تتحدد وفقاً للمبادئ العامة في المسؤولية العقدية (٢٢)، ويسأل، من ثم، عن خطئه اليسير، كما يسأل كل عاقد آخر (٢٣). وتضمن المادة ١/٥٤ من قانون العمل تطبيقاً لتلك المبادئ، حين اعتبرت العامل مسؤولاً عن عما يهلك، بخطئه، من أموال لصاحب العمل. وعلى ذلك، يعتبر مخالفاً للقانون المصري قضاء محكمة النقض الفرنسية، الذي يقصر مسؤولية العامل على الخطأ الجسيم الذي يعادل الغش (٢٣)، على خلاف المبادئ

(١٧) تيرى، المرجع السابق، فقرة ٣٨.

(١٨) نقض فرلى ١٥ فبراير سنة ١٨٩٢، ميرى ١٨٩٢-١-١٤٣.

(١٩) بران وجالان، فقرات ٢/٢١٩-٢١٩ ديران وفير، جزء ٢، فقرة ٣١٧ مكررة.

(٢٠) مادة ١/٢١١ مدنى، وأنظر پلانيول وديوير، جزء ١١، فقرة ٨٤٤-٨٤٤؛ وديران

وفير، المرجع السابق.

(٢١) پلانيول وديوير، المرجع السابق. ويتقضى منه هذا الالتزام وأن يحفظ أدوات العمل في الأماكن المخصصة لذلك، وألا يستخدمها خارج مكان العمل دون ترخيص من صاحب العمل (مادة ٦/٥٨ صل).

(٢٢) أنظر، في المسؤولية العقدية، مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات، المرجع السابق، فقرات ٩٧٧-٩٧٧ وما بعدها.

(٢٣) Faute lourde équivalente au dol (٢٣).

العامة في القانون الفرنسي ، التي كان يسلم بها الفقه (٢٤) قبل هذا القضاء الذي له صفة برتورية محقة (٢٥) .

وتحدد بنود العقد مكان العمل ، وزمانه ، ومدته ، وبالجملة كل ظروف تنفيذه (٢٦) . فإذا أغفل العاقدان وضع تفصيلاته ، لجأ القاضي : إلى تحديدها بالكشف عن « النية المشتركة » لها : مستهدياً « بطبيعة التعامل » . وبما ينبغي أن يتوافر من أمانة وثقة بين العاقدين : وفقاً للعرف الجاري في المعاملات (٢٧) . ويجب على العامل « أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ، أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل » (٢٨) . هذا مظهر علاقة التبعية قرره الشارع في آثار عقد العمل ، كما عني بالنص عليه في تعريفه (٢٩) . وليس لرب العمل ، مع ذلك ، تحت ستار صلة التبعية ، أن يغير بنود العقد ، دون رضا العامل (٣٠) ، أو أن يتخلص من تطبيق قواعد تتعلق بالنظام العام (٣١) ،

(٢٤) بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢١٩ ديران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٧ مكر - ٣ .
(٢٥) لنقض فرنسي ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٩ ، قضاء ، ص ٢٠ ، وتعليق لينتون LINTON ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٨ ، مجموعة بران ، رقم ٧٤ ، ص ٢٤٣ ، ملاحظات بران ٢٧ مايو سنة ١٩٦٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٤ - ٢٠١ : ٢١٠ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٩١ : ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ٧٥ . وأنظر ، في هذا القضاء ، كامير لانك ، عقد العمل ، فترقي ١١٣ - ١١٤ ، وفي تعليقه ، بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٢١٩ : وأوليه ، ص ١٢٣ . على أن تلك الأحكام صدرت من الدائرة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية ، وهي الدائرة المختصة بملاقات العمل ، ولم تطاوعها فيه الدائرة المدنية الأولى (قارن ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٨٣٨ ، وتعليق لينتون LINTON) ، ولا الدائرة المدنية الثانية (١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٣٤٦ ، وتعليق لينتون) بل ذات المحكمة .

(٢٦) ديران وفيتر ، المرجع السابق .

(٢٧) عادة ٢/١٥٠ مدني .

(٢٨) مادة ٦٨٥ ب ؛ ونقل حكمها ، دون ضرورة ، إلى المادة ٢/٥٨ عمل .

(٢٩) راجع سابقا ، فقرة ٧٧ ؛ وأنظر بودري - لاكانتري وقال ، جزء ٢٠ ، فقرة

١٦٨٥ ؛ پلانويك وريبير ، جزء ١١٠ ، فقرة ٨٤٣ - ٢ ؛ وتيري ، المرجع السابق ، فقرة ٣٧ .

(٣٠) تيري ، المرجع السابق ، ص ١٤١ - ١٤٢ ؛ بودري - لاكانتري وقال ، المرجع

السابق .

(٣١) پلانويك وريبير ، المرجع السابق ؛ تيري ، المرجع السابق ، ص ١٤٢ .

فلا يجب على العامل إطاعته ، إلا « إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد ، أو القانون . أو الآداب ، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر » (٣٢) .

ويتخذ التزام العامل بتنفيذ العقد « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية » (٣٣) مظهر أخصاً ، لما يتضمنه هذا العقد من ثقة بين العاقدین وما ينشئه بينهما من علاقات شخصية ، دفع بعض الفقهاء إلى القول بوجود التزام ، على عاتق العامل ، بالإخلاص (٣٤) لصاحب العمل (٣٥) ، جماعة « الامتناع عن كل عمل يضر بصاحب العمل ، والقيام بكل عمل يؤدي إلى حماية مصالحه » (٣٦) . و فرعوا عليه إلزام العامل بالامتناع عن قبول أجر مستتر من عملاء هذا الأخير (٣٧) ، وبالامتناع عن العمل في أوقات فراغه ، لدى صاحب عمل آخر ، دون قبول الأول (٣٨) ، وإلزامه بالمحافظة على أسرار العمل ، حتى بعد إنهاء العقد (٣٩) . وينتقد البعض ، في الفقه الحديث ، فكرة الإلزام بالإخلاص ، التي توحى بالأبوة (٤٠) ، لصاحب العمل على عماله ، وهي فكرة مقبنة عندهم ، وتتفاني مع واقع الحال في علاقات العمل (٤١) . وهي ، بعد ، لا ضرورة لها ، لأن الحلول التي فرعت عليها ، يقضى بها القانون أو يفرضها العقد (٤٢) . فالإزم

(٣٢) مادة ٦٨٥ ب مدق .

(٣٣) مادة ١/١٤٨ مدق .

(٣٤) *Obligation de fidélité* .

(٣٥) پلانول وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٥ ، وعلى الخصوص ديران وقيير ،

جزء ٢ ، فقرة ٣١٨ ؛ ورواست وديران ، فقرة ٢٨٤ .

(٣٦) ديران وقيير ، المرجع السابق .

(٣٧) ديران وقيير ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٨ - ٤ وما بعدها ؛ پلانول وريير جزء

١١ ، فقرة ٨٤٥ - ١ ؛ ورواست وديران ، فقرة ٢٨٤ - ٢ .

(٣٨) پلانول وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٥ - ٢ ؛ ورواست وديران ، فقرة ٢٨٤ -

١ وانظر أيضا بودرى - لاكلترى وقيال ، المرجع السابق .

(٣٩) ديران وقيير ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٨ - ٢ ؛ ورواست وديران ، فقرة ٢٨٤ - ١٣

پلانول وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٥ - ٢ .

(٤٠) *Paternalisme* .

(٤١) كامير لانك ، عقد الميل ، فقرة ١١٥ .

(٤٢) أوليه ، ص ١٢٢ - ١٢٣ .

العامل ، بمقتضى المادة ٦٨٥ د من المجموعة المدنية : بأن « يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد » ، وتكرر حكمها في المادة ٤/٥٨ من قانون العمل ، وإن كان هذا الإلزام لا يمنع العامل . بعد إنتهاء العقد ، من إستعمال طرائق العمل ، التي وقف عليها في العمل قبل إنتائه ، لحسابه الخاص ، ما لم تكن براءة تلك الطرائق مسجلة^(٤٣) . وليس الإلزام ، كما يتبادر من ذلك النص ، قاصراً على « الصناعة والتجارة » ، بل يجب . كذلك ، على العامل ، في غير هذا النطاق ، أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل ، ولو كانت في استغلال آخر^(٤٤) ، - ولذلك جاء الإلزام . في المادة ٤/٥٨ من قانون العمل . مطلقاً من هذا القيد - ، أوفى غير إستغلال أصلاً ، لأن هذا الإلزام يرجع ، في رأى البعض . إلى المبدأ العام بوجوب توافر حسن النية في تنفيذ العقد . وليس فقط إلى ذلك النص الخاص^(٤٥) . ويعتبر ، في رأينا ، إلزاماً ينشأ عن عقد العمل ، الذى لا يقتصر على إلزام العامل بما ورد فيه ، بل « يتناول أيضاً » ، كجميع العقود . « ماهو من مستزماته » . وفقاً للعرف والعدالة ، بحسب طبيعته^(٤٦) . لذلك ، يسلم به الفقهاء غير القائلين بالإلزام بالإخلاص^(٤٧) . ولاشك ، عندنا ، كذلك في أن قبض العامل لأجر مستر من العملاء ، دون علم صاحب العمل . يعتبر إخلالاً منه بالتزامه بتنفيذ العقد « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية »^(٤٨) ، لما يترتب عليه من إضرار بمصالح صاحب العمل : يؤدى إلى محاباة العميل على حساب هذا الأخير^(٤٩) . وينجم عنه ، على كل حال . « ضياع سمعة المحل ، حيث يكون حسن المعاملة ، أو إلتقان العمل ، مقصوراً على أرباب المهابات »^(٥٠) . ولذلك كله ، يعتبر جنحة

(٤٣) پلانپول وريبير ، المرجع السابق .

(٤٤) الأستاذ طل الريف ، المرجع السابق ، فقرة ١١٤ .

(٤٥) مادة ٢/١٤٨ مدنى .

(٤٦) بران وجالان ، فقرة ٢-٢٢٠ جروتل ، فقرة ١٨١ ديلير و سافافيه ،

ص ٣٣٣ ، كابير لالك ، عقد العمل ، فقرة ١١٥ .

(٤٧) مادة ١/١٤٨ مدنى .

(٤٨) پلانپول وريبير ، جز ١١٠ ، فقرة ٨٤٥-١١٠ ديران و فليو ، جز ٢٠ ، فقرة ٣١٩ .

(٤٩) الأستاذ طل الريف ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٣-٣ .

يعاقب عليها العامل جنائياً (٥٠). أما الإلزام بالامتناع عن القيام بعمل ، في أوقات فراغه ، لدى صاحب عمل آخر ، فلا يمكن التسليم به إلا إذا منعه بند ، في العقد ، منه (٥١) ، أو كان من شأنه الإخلال بالترامات الناشئة عنه ، كأن يعمل لدى منافس لصاحب العمل الذي يستخدمه ، أو كان ذلك العمل . نظراً لصعوبته ، يستنفد من الجهد ما يعوقه عن تنفيذ العمل لديه (٥٢) ، أو يترتب عليه ، نظراً لنوعه ، منافسة لهذا الأخير ، ولو كان يقوم به لحساب نفسه (٥٣) ، لأن العامل يلتزم ، دون بند في عقد العمل ، بعدم منافسة صاحب العمل ، إلى حين إنقضاءه ، ويعتبر إخلاله به خطأ جسيماً يجيز فصله فوراً . دون إخطار أو مهلة (٥٤) .

ويلتزم العامل ، أخيراً ، « بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية التي يقررها القانون ، أو الإتفاق الجماعي ، أو العقد الفردي ، أو لائحة العمل (٥٥) . وألقى : في النهاية ، إلزام ، على عاتق العامل يعتبر ، في الحقيقة .

حقاً له : « أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنيًا وثقافياً وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل بالإشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفي حدود الإمكانيات المتاحة » (٥٦) .

- (٥٠) مادة ١٠٦ عقوبات ، المعدلة بالمرسوم بقانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٣ .
- (٥١) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٥ - ب ، كامير لانك وج . ليون - كان .
- فقرة ١٨٦ - ١ ، ريفيرو وساطانيه ، ص ٣٣٢ - ٣٣٣ .
- (٥٢) ديران وفتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٨ - ١ .
- (٥٣) كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ، ديران وفتو ، المرجع السابق ، كامير لانك وج . ليون كان ، فقرة ١٨٦ - ١ بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٢٠ ، ونقص فرنسي ١٧ أبريل سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الاجتاهي ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٢٧ .
- (٥٤) تعتبر منافسة صاحب العمل ، في أثناء العقد ، خطأ جسيماً من جانب العامل ، يجيز فصله دون مهلة (نقص فرنسي ٥ مايو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٥٧٥ ، ٢٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩٦) . وظل متغزلاً في القضاء الفرنسي الحكم الذي صدر من محكمة النقض الفرنسية في ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٣ (مجلة القانون الاجتاهي سنة ١٩٤٤ ، ص ١١٠) ليجيز للعامل « أن يمارس لفاعته الشخصية نشاطاً مماثلاً لنشاط صاحب العمل » ، ما لم يمنعه بند في عقد العمل ، طالما لم يلجأ إلى طرق غير مشروعة من شأنها الإضرار بمصالح هذا الأخير .

(٥٥) مادة ٧/٥٨ عمل .

(٥٦) مادة ٥/٥٨ عمل .

١٩٩ - مدى حق صاحب العمل على إختراعات العامل : أصبح حق العامل فيما قد يبتدى إليه ، في أثناء عمله ، من إختراعات ذا أهمية قصوى (١) . بعد تقدم الجاهة ، وتطور طرائق الإنتاج فيها . على وجه أحكم الصلة بين العلم والصناعة ، حتى صارت معامل الأبحاث : في العصر الحديث . جزءاً من المصانع لا يتجزأ (٢) . وأثار هذا الحق ، في القانون الفرنسي ، خلافات شتى ، نخلو تشريع العمل فيه من قواعد تنظمه (٣) . وإنهى الرأى عندهم . على خلاف في التفاصيل ، إلى التفريق بين إختراع يكون لصاحب العمل دور رئيسي في وجوده ، فيصير وحده صاحب الحق فيه (٤) : وبين إختراع يحصل عليه العامل دون تدخل فعال منه فيستأثر به هذا الأخير (٥) .

وقد أراد الشارع عندنا أن يحسم هذا الخلاف بتنظيم الحق على ذلك الإختراع ، مرة في التقنين المدني ، بمناسبة عقد العمل (٦) ، ومرة في قانون آخر ، بمناسبة الملكية الصناعية (٧) ، تعتبر نصومه ناسخة ، بصفة ضمنية ، لما تعارض معها من أحكام التقنين (٨) .

فقرة ١٩٩ :

- (١) أنظر . إنجليز **ENGLERT** ، إختراع المستخدم في المشروع الخاص ، بال **Bell** (سويسرا) سنة ١٩٦٠ ، دراسة مقارنة في قوانين الدول المختلفة (فرنسا ، بريطانيا ، الولايات المتحدة الأمريكية ، إيطاليا ، سويسرا ، ألمانيا الغربية ، النمسا ، السويد ، الدول الشيوعية ، روسيا وألمانيا الشرقية) ، شاتانييه **CHATAIGNIER** ، دراسة في حق الإجراء على إختراعاتهم ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٤ . وقد صبر ، حديثاً ، في فرنسا ، قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٨ ، الذي ينظم حقوق العامل على إختراعه (أنظر ، في هذا القانون ، شافان **CHAVANE** إختراعات العمال ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٨٠ ، ص ١ وما بعدها) .
- (٢) شاتانييه ، المراجع السابق ، فقرات ٥ وما بعدها .
- (٣) أنظر ديران وثيتي ، جزء ٢ ، فقرات ٣٩١ وما بعدها ؛ وشاتانييه ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٢٩ وما بعدها .

(٤) ديران وثيتي ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٢ .

(٥) ديران وثيتي ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٣ .

(٦) مادة ٦٨٨ منه .

(٧) مواد ٧ و ٨ و ٩ من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ الخاص بهجمات الإختراع والرسوم والتأجيل الصناعية .

(٨) مادة ٢ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

نص ، في المادة ١/٦٨٨ من المجموعة المدنية ، على أنه « إذا وفق العامل إلى إختراع جديد ، في أثناء خدمة رب العمل ، فلا يكون لهذا أى حق في ذلك الاختراع ، ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل » . وتتفق هذه القاعدة مع الأصل العام في الملكية الصناعية : « يكون الحق في البراءة للمخترع أول من آلت إليه حقوقه » (٩) ، ومع المبادئ العامة في القانون الخاص ، ولذلك يأخذ بها ، في فرنسا ، الفقه والقضاء ، دون نص ، فيما يسمى « بالاختراع العرضي » (١٠) ، الذى ليس لصاحب العمل نصيب في ظهوره (١١) ، دون تأثير . على هذا الحق ، لما يكون قد قدمه هذا الأخير للمخترع من مساعدات مادية (١٢) . وماليت الشارع ، رغم هذا ، أن سلب حق العامل « عندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع » ، وأعطى « خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة » ، لصاحب العمل ، « الخيار بين إستغلال الاختراع ، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه للمخترع » (١٣) . ولم يرد في التشريع بيان لحكمة هذا النص ، إنما قال البعض ، في تعليقه ، أنه مهما يكن استقلال العامل بمجهوده ، فإن الإختراع ثمرة غير مباشرة لاستخدام العامل في المحل حيث يجد عادة العون والإرشاد والتثقيف الفني (١٤) . ليس في هذه الحجة ، على ما نرى ، مبرر معقول للحق المقرر ، على النحو المذكور ، لصاحب العمل على إختراع العامل ، « إذ يبقى ، مع ذلك ، أن القدرة الإختراعية لدى العامل كانت السبب الرئيسى لاختراعه بقدر يفوق كثيراً الفرص التى أتاحها له موضوع عمله ، أو سير المنشأة » (١٥) .

(٩) مادة ١/٦٨٨ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

(١٠) *Invention occasionnelle* .

(١١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩١-٢ .

(١٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩١-٣ .

(١٣) مادة ٨ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

(١٤) الأستاذ عل الشريف ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٣ .

(١٥) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٣-١/٣ .

إنما يكون « لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التي يستحدثها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الإستخدام ، متى كان الاختراع في نطاق العقد ، أو رابطة العمل أو الإستخدام » (١٦) . ويحيط هذا النص بصورة ما يسمى ، في القانون المقارن ، « باختراع الخدمة » (١٧) ، الذي يكون لصاحب العمل اللور الرئيسي في وجوده (١٨) ، بأن يخصص مهمة العامل ، وحده أو مع غيره . دائماً أو مؤقتاً ، في الاختراع والبحث عنه ، واضعاً بين يديه الأدوات اللازمة ، ومعامل البحث ، ونتيجة ما أجراه من تجارب سابقة (١٩) . وعبارة النص أكثر وضوحاً مما جاء في المادة ٢/٦٨٨ : « إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداء » ، والتي يقصد منها ، كما بين ، سواء من الترجمة الفرنسية للعبارة أو من المادة ٣٤٣ من تقنين الإنترامات السويسري التي كانت مصبوها ، أن يكون الكشف عن الاختراع داخلاً في طبيعة العمل المنوط بالعامل (٢٠) . ويعتبر هذا النص الأخير ، كما أشرنا ، منسوخاً مما جاء في النص الأول . على أن الشارع قد احتفظ للعامل المخترع بحق معنوي ، بأن أوجب ذكر « أسم المخترع في البراءة » (٢١) ، وبحق مالي ، بأن قرره له أجره على اختراعه ، فإذا لم يتفق على هذا الأجر ، كان له الحق في تعويض عادل » (٢٢) .

وبصحب الاختراع كذلك لصاحب العمل « إذا إشتراط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يبتدئ إليه (العامل) من المخترعات » (٢٣) . ويتعلق هذا

(١٦) مادة ١/٧ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

(١٧) *Invention de service* .

(١٨) ديران وقهقر ، جزء ٢ ،قرة ٣٩١-١ .

(١٩) ديران وقهقر ، جزء ٢ ،قرة ٣٩٢ .

(٢٠) الترجمة الفرنسية لهذه العبارة هي : « Si la nature des services que l'employé s'est engagé de fournir exige de lui une activité inventive » والبراءة الغالبة لها في المادة ١/٣٤٣ من تقنين الإنترامات السويسري هي : « Lorsque la nature des service de l'employé lui impose une activité inventive » .

(٢١) مادة ٢/٧ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

(٢٢) مادة ٢/٦٨٨ مدني .

النص بالإختراعات العرضية ، التي يثبت الحق فيها للعامل وفقاً للقاعدة العامة ، وفيه تجريد للعامل ، بغير مقابل ، من حق ثابت له ، لأن الأجر الذي يتقاضاه يعتبر عوضاً عن العمل الذي يلتزم بأدائه ، لا الاختراع الذي وفق إليه دون أن يكون جزءاً من عمله . ولهذا ينازع الفقه الفرنسي الحديث في صحة البند الذي بمقتضاه يتنازل العامل عن اختراعه ، تبعاً لانعدام سببه (٢٣) . وقد رأى الشارع : تخفيفاً لشدته : « إذا كان الاختراع ذا أهمية إقتصادية جدية » أن يكون للعامل نصيب في ثمراته ، وأجاز له « أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة » . على أن « يراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل . وما استخدم في هذا السبيل من منشآت » (٢٤) .

ولا يثور أدنى شك في بقاء حق العامل كاملاً على ما يسمى « بالإختراعات الحرة » (٢٥) ، التي يوفق إليها دون تدخل صاحب العمل ، ولا تكون متصلة بصناعته ، إذ لا يسرى عليها النص الذي يجيز لهذا الأخير شراءها أو إستغلالها ، ولا البند الذي يحوله الاستئثار بها ، بل تبقى خاضعة للقاعدة العامة في كون الاختراع حقاً خالصاً للمخترع (٢٦) .

وما جاء في المذكرة التفسيرية للقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ ، خاصاً باختراع العامل : يوحى بأن التنظيم الذي ورد فيه متعلق بالنظام العام فيما كفله للعامل من حقوق قبل صاحب العمل : « لما كان مبدأ حرية التعاقد قد لا يكفل التوازن العادل بين مصلحة صاحب العامل ، ومصلحة التابع ، في شأن الاختراعات التي يبتكرها هذا الأخير أثناء قيام رابطة التبعية ، كان من المتعين تنظيم هذه العلاقة وتنسيقها » .

(٢٣) دبران وفيسر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٣-١ .

(٢٤) مادة ٣/١٨٨ مدني . وكانت القواعد الواردة بها تنطبق أيضاً على إختراع الخدمة ، ولكنها ، في خصوصه ، أصبحت منسوخة بالمادة ٧/٧ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه كما ذكرنا في المتن .

(٢٥) Inventions libres

(٢٦) مادة ١/٦ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

٢٠٠ - مدى حق صاحب العمل على اختراعات العامل في القطاع العام :
يكون اختراع العامل ، في القطاع العام ، أو المصنف الذي يبتكره (١) ، في
« أثناء أو بسبب تأدية وظيفته » (٢) ، ملكاً لصاحب العمل ، أو وفقاً لعبارة
القانون « للشركة » التي تستخلصه (٣) ، وذلك إذا كان هذا المصنف ، أو ذلك
الاختراع ، « نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها » (٤) . ولكنها
تكون ، مع ذلك ملكاً ، للدولة « إذا كانت لها صلة بالشؤون العسكرية » (٥) .
وللعامل ، في كل الأحوال ، الحق في « تعويض عادل » ، يراعى في
تقديره « تشجيع البحث والاختراع » ، مما يوحى بوجوب أن يكون سخياً ،
وذلك « طبقاً للقواعد والإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن
مع مراعاة أحكام وقرارات رئيس الجمهورية بنظام حوافز الإبتكار والترشيد
والتمييز في الأداء » (٦) .

ويطبق ، على اختراعات العامل ، خارج تلك الحدود ، قواعد التقنين
المدني وقانون الملكية الصناعية ، على الوجه الذي قدمناه (٣) . أما المصنفات
التي يبتكرها ، دون تكليف من الشركة ، ولا تكون لها صلة بالشؤون العسكرية ،
فتكون ملكاً له طبقاً للقانون الخاص بالملكية الأدبية أو الفنية (٤) .

٢٠١ - الالتزام بعدم الاستخدام ، أو علم المنافسة ، بعد انتهاء العقد :
وقد يفرض ، في العقد ، على العامل ، التزام آخر ، يصيب حرته بعد انتهائه (١) ،

فقرة ٢٠٠ :

(١) أنظر ، في تعريف المصنف ، مؤلفنا «دروس في مقدمة الدراسات القانونية» ، المبرمج
السابق ، فقرة ٢٥١ .

(٢) مادة ٤٦ عاملين

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٩ .

(٤) قانون رقم ٣٥٤ لسنة ١٩٥٤ ، وأنظر ، في هذا القانون ، مؤلفنا في مقدمة الدراسات
القانونية ، المشار إليه ، فقرات ٢٥٠ وما بعدها .

فقرة ٢٠١ :

(١) أنظر : فاشومار **YACHAUMARD** ، بنود عدم المنافسة في عقد العمل ، رسالة ،
باريس سنة ١٩٣٦ ؛ لينتون **LINTON** ، صحة بند عدم المنافسة في عقود العمل ، مجلة الأميروج
القانوني ١٩٦٠ - ١ - ١٥٩٣ ؛ شلوب **SCHLOB** ، نظام بنود عدم المنافسة في عقود العمل في

دعت إلى ظهوره رغبة أصحاب الأعمال ، صناع أو تجار ، في حماية مصالحهم من منافسة مستخدمهم ، وعملهم ، القدامى ، حينما يلتحقون بالعمل لدى أصحاب أعمال آخرين ، أو يقيمون لأنفسهم ، بعد إنتهاء عقد العمل ، مشروعات صناعية ، أو محلات تجارية (٢) . وتظهر خطورة هذه المنافسة إذا إستطاع العامل الاطلاع على أسرار الصناعة لدى صاحب العمل ، كما إذا كان مديراً ، أو هيكلانياً ، في مصانعه أو الاتصال بزبائنه ، كما إذا كان بائعاً في محله ، أو

الأزاس والورين ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦١-١-١٦٠١ ج. ليون- كان **G. LYON-CAEN** ،
البنود المقيدة لحرية العمل ، بنود عدم المنافسة وبنود عدم الاستخدام ، مجلة القانون الاجتامي ،
سنة ١٩٦٣ ، ص ٨٨ وما بعدها ؛ فيشي - **FIESCHT-VIVI** ، بنود عدم الاستخدام
والتعويض المقابل ، دالوز ١٩٧٦ ، فقه ، ص ١٤٧ وما بعدها ؛ لوران **LAURENT** ،
بنود عدم المنافسة ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-١-سقه ، ص ٧١ وما بعدها ؛ تاسيل **TASSIL** ، الالتزام
بعدم الاستخدام ، مجلة القانون الاجتامي ، سنة ١٩٧٧ ، ص ١٨٠ وما بعدها ؛ سير **SERRA** ،
الالتزام بعدم المنافسة ، ص ٨٠ وما بعدها ؛ أنظر كذلك : ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات
٤٩٩ ، ٥٠٠ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢-١١٦ وما بعدها ، والملحق ؛ كابير لانك ، عقد
العمل ، فقرات ١١٨ وما بعدها ، والملحق ؛ كابير لانك وج . ليون - كان ، فقرات ١٨١
وما بعدها ؛ جروئل ، فقرات ١٥٩ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ١٤٢-١٤٣ ؛ ريلير وسافاتييه
ص ٢٩٤ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرات ٦٩-٧٠ ؛ تيسيه **TEYSSE** ، فقرات ٤٤٢ وما بعدها .
(٢) يسترد العامل حريته كاملة ، في العمل ، بعد إنتهاء عقد العمل (كابير لانك ، عقد العمل ،
فقرة ١١٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-١١٦ ؛ سير ، فقرة ٩٥ ، والمراجع والأحكام المشار
إليها ص ٨٦ ، هامش ١٥١) ، فاستطيع ممارسة حرفة صاحب العمل بإنشاء مشروع لنفسه (نقض
فرنسي ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥-١-م ، ص ٧٩) ، ولو كان منافساً
له ، وأتفاديه بخبرته السابقة لديه (استئناف باريس ١٧ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه
١٩٧٥-١-١٣٠) ، كما يستطيع العمل لدى صاحب عمل منافسه (نقض فرنسي ٤ فبراير سنة
١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦-١-م ٨٨) . وتعتبر حرية العامل ، في العمل لدى
صاحب عمل جديد ، جزءاً من حرية العمل ، وحرية في ممارسة مهنة صاحب العمل الذي كان
يستخدمه جزءاً من حرية التجارة والصناعة (ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٩٩) . وظلت منزلة
في القضاء ، منسبة من الفقه ، أحكام ذهبت إلى أن منافسة العامل ، لصاحب العمل القديم ، إخلال
« بأوجب الإخلاص **Devoir de fidélité** » ، التي يبقى بعد إنتهاء عقد العمل ، ليقوم عليه
إلتزام العامل بعدم المنافسة لفترة معينة (أنظر الأحكام المشار إليها في سير ، المراجع السابق ،
فقرة ٩٤ ، ص ٨٥ ، هامش ١٥٢) .

جواباً ، أو مثلاً تجارياً ، لمشروعه (٣) . فيعمد صاحب العمل ، بمقتضى بند في العقد ، إلى حرمان العامل ، بعد انتهاء عقده ، من العمل لدى منافس له (٤) ، أو أن يتخذ من نفس العمل ، الذى يزاوله عنده ، حرفة له (٥) . وتكثر هذه البنود في عقود العمل الخاصة بالصناعات الكيماوية . أو بالنسبة للوسطاء التجاريين ، أو لكبار المستخدمين في الأعمال المصرفية (٦) .

ولكن هذا البند ، أو ذلك ، يعتبر ، في مواجهة العامل ، قيداً خطيراً على حرية العمل ، أو حرية التجارة ، التى تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية ، دعامة الحياة القانونية في العصر الحديث . فوذى البند ، إذا كان عاماً في المكان ، أن يتمتع على العامل ممارسة حرفته في المدة المحددة ، وإذا كان عاماً في الزمان ، أن يجبر العامل على تغيير موطنه ، على ما في هذا التغيير من كلفة ومشقة . وقد يضطره كل هذا إلى البقاء ، دائماً ، لدى صاحب العمل ، فيكون إدراج بند عدم الإستخدام في العقد بمثابة النص فيه على إستمراره مدى حياة العامل الملتزم به (٧) .

(٣) أنظر ، في خطورة تلك المنافسة ، فاشومار ، الرسالة المشار إليها ، ص ٨ وما بعدها .

(٤) بند عدم الاستخدام *Clause de non réembauchage* .

(٥) بند عدم المنافسة *Clause de non concurrence* . وهو يدرج عادة في عقود بيع المحلات التجارية ، حين أن بند عدم الاستخدام هو الذى يطلب إدراجه في عقود العمل . وقد نظم بند عدم الاستخدام على نحرار بند عدم المنافسة ، رغم أن اختلاف وضع العامل عن التاجر كان التاجر كان يقتضى التمييز بينهما ، وإحاطة العامل بحماية أقوى ، تظهر ، حل الخصوص ، في قوانين دول المجموعة الاقتصادية الأوروبية ، كماستلزام أن يكون العامل بالناً من الرشد (القانون الألمانى الهولندى والصيرى) ، مما يمنع إدراجه في عقد التخرج أو التعليم المهني ، وأن يدرج في عقد العمل ذاته (القانون الألمانى ، الهولندى ، والإيطالى) ، ويكبحرهم فرضه حل العامل الذى لا يبلغ أجيرو السنوى مبلغاً معيناً (القانون الألمانى والبلجيكي) ، فغيبلا من القيود على نطاق البند في الزمان ، والمكان ، حل الوجه الذى نراه في في المتن ، ويتجه التطور ، أخيراً ، إلى تعليق نفاذ البند حصل مقابل بدفع للعامل ، إما في أثناء سريان العقد وإما عند إنتقائه ، من ناحية ، وإلى إعطاء القاضي سلطة واسعة ، إزاء البند ، بإبطاله أو انقاصه ، وإعطاء العامل ، في مقابله ، تعويضاً لم يقرره العقد له ، من ناحية أخرى (أنظر ، في ذلك كله ، تامل ، المقال المشار إليه ، فقرق ٣ و ٤ ، ص ١٨٢ ، هومش ١٣-١٧) .

(٦) فاشومار ، المرجع السابق ، ص ١٦-١٩ .

(٧) أنظر ، في مشروعية مصلحة صاحب العمل في الإلتزام بعدم الاستخدام أو عدم المنافسة ،

وقد راعى القضاء الفرنسي هذه الإعتبارات المتعارضة ، وعمل ، في قضائه ، على التوفيق بينهما . فلم يعترف بصحة البند المذكور إلا عندما يكون لصاحب العمل ، في إنفاذه ، مصلحة حقيقية^(٨) ، بأن يقتصر على حرفة صاحب العمل ، أو حرفة أخرى مشابهة^(٩) ، وحينما لا يعوق حرية العامل ، في العمل ، كلية ، بأن يكون محدوداً في المكان ، أو مؤقتاً في الزمان^(١٠) . وقضى ، على العكس ، بإبطاله إذا تناهى ، نظراً لعمومه ودوامه ، مع مبدأ حرية العمل ، أو حرية التجارة والصناعة^(١١) . وسوى القضاء ، بهذا ، بين بند عدم الاستخدام ، الذي يلزم في عقد العمل ، وبين عدم المنافسة ، الذي يتضمنه بيع المحل

— ناسل ، المقال المشار إليه ، فقرات ١٢ وما بعدها وفي خطوط منقطة العامل السابق ، فاشومار المرجع السابق ، ص ٨ وما بعدها .

(٨) استئناف باريس ٧ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ - ٢ - ٦٧٠ و ٢٥ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢٦٢ ؛ نفس فرنسي ١٧ مايو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ - ٢ - ٢٠٠ ، الذي أشار ، للاعتراف بصحة البند ، إلى تحقيقه المصلحة المشتركة لصاحب العمل ، وتعلقه بعامل على صلة مباشرة بالزبائن .

(٩) استئناف باريس ١٤ نوفمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٤٢٤ ؛ نفس فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٢١٢ ؛ وأنظر أيضاً پلايول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٠٤ ؛ وعلى الخصوص فاشومار ، المرجع السابق ، ص ٤٣ - ٤٤ .

(١٠) نفس فرنسي ٢٦ مارس سنة ١٩٢٨ ، دالوز ١٩٣٠ - ١ - ١٤٥ ، وتعليق بيك PIC ؛ وأنظر تطبيقاً لتحديد المكان في استئناف باريس ١١ فبراير سنة ١٨٨٧ ، دالوز ١٨٨٧ - ٢ - ١٤٠ ؛ وتطبيقات لتحديد المدة في استئناف بوردو Bordeaux ٢٢ أغسطس سنة ١٨٨٣ ، دالوز ١٨٨٤ - ٢ - ٢٢٥ ؛ استئناف باريس ١٨ يوليو سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، مختصر ، ص ٦ ؛ وحديثاً نفس فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٦٧ المشار إليه ؛ وتطبيقات لتحديد المكان والمدة في استئناف روان Rouen ٤ فبراير سنة ١٨٧٨ ، دالوز ١٨٧٨ - ٢ - ٢٥٨ ؛ وحديثاً نفس فرنسي ٦ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ ، مختصر ، ص ٣٩ ؛ وأنظر أيضاً فاشومار ، المرجع السابق ، ص ٤١ - ٤٣ ؛ ديوان وقثير ، جزء ٢٠ ، فقرة ٤٩٩ - ٢ ؛ پلايول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٠٤ . فلا تقتضي بحكمة النقض الفرنسية ، لصحة البند ، أن يكون ، في ذات الوقت ، محدوداً في المكان ومؤقتاً في الزمان ، بل تكفي بأحد القيدين ، محدوداً في المكان أو مؤقتاً في الزمان (نفس فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ١٧٣) .

(١١) نفس فرنسي ٢٦ مارس سنة ١٩٢٨ المشار إليه ٢٥ مايو سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، ص ٣٨٠ و ٢٢ يناير سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، ص ١٦٣ .

التجاري (١٢) ، رغم ما بينهما من فروق نبه إليها الفقه (١٣) . فالعامل لا ينبغي ، في مقابل البند ، شيئاً ، حين أن التاجر يحصل على الثمن . كما أن ظروف قيام الالتزام : في الحالتين ، جد مختلفة : يذنب يقبل العامل الالتزام في بداية علاقات العمل ، ولا يترتب أثره إلا بعد إنقضاءها . يتعهد به التاجر وقت البيع ، وينفذ عليه أثره فور إبرامه . وأخيراً . لا تمثل شخصية العامل ، في المشروع الذي يعمل فيه . ذات الأهمية التي تمثلها شخصية التاجر في المحل الذي يقيمه (١٤) . وأدت هذه الفروق إلى تميز القيود ، التي ترد على بند عدم الإستخدام ، حماية للعامل ، ودعماً لحرية في العمل (١٥) . وأصبح القضاء الفرنسي يدخل ، في تقدير صحة البند ، طبيعة نشاط المدين ، وفرص العمل أمامه ، فضلاً عن قيود زمانه ومكانه . فيكون غير مشروع البند الذي يتضمن إعتداء على حرية العمل ، نظراً لسعته في الزمان ، وفي المكان ، وبالنسبة لطبيعة نشاط المدين به (١٦) . وأصبحت محكمة النقض الفرنسية تقدر صحته ، لا تقديرأ مجرداً ، بالنظر إلى طول مدته أو إتساع مكانه ، ولكن تقديرأ شخصياً مراعاة إنعكاس زمانه ومكانه على النشاط المهني للعامل الملزم به (١٧) . ولا يجوز ، من ثم ، أن يؤدي البند ، ولو كان محددأ في مدته وفي مكانه ، إلى حرمان العامل ، كلية ، من ممارسة « النشاط الذي يتفق مع تكوينه ، وعبراته ، وقدراته » (١٨) . فإذا كان لصاحب العمل ، حفظاً لمصالحه المشروعة ، أن يحرم ، على العامل ، ممارسة نشاط يتفق ، في طبيعته ، مع نشاطه ، فإن حقه فيه مقيد بأن يجد العامل ، في سوق العمل ، فرصة لاستعمال مؤهلاته في مهنة ذات طبيعة مقاربة وغير

(١٢) ريبير *Ribert* ، الوجيز في القانون التجاري ، طبعة سنة ١٩٤٨ ، فقرة ٤٣٨ .

(١٣) بيك *Beck* ، تطبيق على نقض فرنسي ٢٦ مارس سنة ١٩٢٨ ، دالوز ١٩٣٠-١-١٠

١٤٥ ، تاسل ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣١ .

(١٤) تاسل ، المرجع السابق .

(١٥) قرب تاسل ، المرجع السابق .

(١٦) نقض فرنسي ٤ مارس سنة ١٩٧٠ ، وثائق بليسيه ، ص ٤٧٩ ؛ وكذلك ٨ مايو

سنة ١٩٦٧ ، وثائق بليسيه ، ص ٤٧٨ ؛ ٤ يناير سنة ١٩٦٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٢-٢

١٢٥٢٢ .

(١٧) بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢-١١٦ .

منافسه (١٨) ، ليحصل منها على وسائل عيشه (١٩) ، وفي عبارة وجيزة ، يجب أن يترك البند للعامل «إمكانية» ممارسة نشاطه المهني على وجه عادي (٢٠). وزادت الاتفاقات الجماعية ، التي أوضحت ، في فرنسا ، تنافس نصوص التشريع في حكم علاقات العمل - ، في حماية العامل ، في تنظيمها بند عدم الاستخدام ، أو عدم المنافسة ، الذي لم يتعرض القانون لتنظيمه . فيحدد أغلب هذه الإتفاقات مدة قصوى للبند ، قدرها عامان ، وتقضى ، للعامل ، في مقابل الإلتزام به ، بتعويض نقدي (٢١) - ، يختلف قدره من إتفاق إلى آخر ، ويبلغ ثلث ، أو نصف ، أو ثلثي الأجر ، وأحياناً كل الأجر ، الذي كان

(١٨) جروثي ، فقرة ١٥٩ .

(١٩) ريلير وسفاتييه ، ص ٢٤٩ ، نقض فرنسي ٢٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ : ٢٠٩ م : يقع باطلا ، لمساه بخرية العمل للعامل ، البند الذي يحرم العامل ، بمقتضاء ، من الإفادة بخرية مهنية مدتها عشرون عاما ، بمنحه ، لمدة عامين ، في كل الأتليم الوطني ، من كل عمل في فرع نشاطه الخاص جداً ، المتصل بخرية الأوراق القديمة ، ويفسره إلى مغادرة وطنه ، ليستمد من تخصصه وسائل العيش ؛ ٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٢١٢ ، التي أوضح ، في أسبابه ، أن البند «يسمح للعامل بممارسة مهنة ، غير منافسة ، في حدود قدراته » ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١٥١ م ، التي أوضحت ، في أسبابه ، أن البند رغم سنة نفاذه المكاني ، يسمح للعامل بممارسة مهنة المادية ؛ وأنظر كذلك استئناف باريس ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٢٩٣ م . ومع ذلك ، أبدت محكمة النقض الفرنسية ، في تقدير ذلك القيد ، تساهلا لم يبدئه قضاء الموضوع ، ونقضت أحكاماً لم كانت قد قضت بطلان البند لحرمانه العامل من ممارسة العمل الذي يتفق مع تكوينه المهني ، لأنهما لم تر فيه قيوداً خطيرة على حرية العمل (أنظر ، مثلا ، نقض فرنسي ٨ مايو سنة ١٩٦٧ المشار إليه ٢١٤ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - ١٩١ م وأنظر ، في نفس المعنى ، كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٩ - ٣) .

(٢٠) نقض فرنسي ١٨ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ص ٧٩٥ :

Pour être valable, la clause "doit laisser à ce salarié la possibilité d'exercer normalement l'activité professionnelle qui lui est propre"

وأعبر ، بناء على هذا ، غير مشروع البند الذي يحرم على المستخدم ، مدة إثني عشر شهرا ، تبدأ من مغادرة المرحور ، العمل في أي مشروع تجاري في الكاميرون ، التي كانت وقتئذ مستعمرة فرنسية ، باستثناء مشروعات معينة لأجودها ، في الحقيقة ، في تلك المستعمرة .

(٢١) Indemnité compensatrice

يتقاضاه حين انتهاء عقده (٢٢) - ، ويتفق ، في طبيعته القانونية ، مع الأجر (٢٣) .
وهكذا بزغت ، تدريجياً ، في القانون الفرنسي ، فكرة جديدة ، تحمقت ،
من قبل ، في قوانين دول أخرى (٢٤) : لايجوز حرمان العامل ، دون مقابل ،
من حريته في العمل ، أو في الصناعة والتجارة .

شروط صحة بئنه عدم الإستخدام أو المنافسة : وضع الشارع عندنا ، في
التقنين المدني ، تنظيمًا لهذا البند تأثر فيه بجوهر ما إستقر عليه القضاء الفرنسي
وقت وضعه (٢٥) . فقصره : من ناحية . على ما يحقق المصالح المشروعة
لمصاحب العمل ، وأحاطه ، من ناحية أخرى ، بقيود تكفل حماية العامل :
- لايجوز إدراج هذا البند إلا « إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح
له بمعرفة عملاء رب العمل ، أو بالاطلاع على سر أعماله » (٢٦) ، حين يكون
لمصاحب العمل مصلحة مشروعة فيه ، لمنع إنتقال زبائنه ، أو تسرب أسرار
مشروعه ، إلى منافسة ، عن طريق إستخدام العامل ، أو لإعاقة إستثمار هذا
الأخير بتلك الزبائنة ، أو الإفادة من هذه الأسرار ، لحساب نفسه ، في
مشروع يقيمه (٢٧) . فيجوز ، عندئذ ، للطرفين أن يتفقا على ألايجوز للعامل ،
بعد إنتهاء العقد ، أن ينافس رب العمل ، ولا أن يشارك في أى مشروع يقوم

(٢٢) كاميرون ، عقد العمل ، فقرة ١١٩ .

(٢٣) نفس فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ (دالوز الأسبوعي ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٥٨) الذي أخطئه
للإشتراك في الضمان الإجتماعي .

(٢٤) تاسل ، المقال المشار إليه ، فقرة ٤ ، ص ١٨٢ ، هامش ١٦ .

(٢٥) أوجز ما استقر عليه القضاء الفرنسي ، وقت وضع التقنين المصري الجديد ، في حكم
محكمة النقض الفرنسية في ١٤ أبريل سنة ١٩٣٧ (دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ٢٩٩) : يمكن
تقييد حرية العمل والتجارة كل وجه صحيح ، باتفاقات الأفراد ، كل شرط ألا تتضمن هذه
الاتفاقات منعاً عاماً ومطلقاً . فتكون هذه الإستراطات مشروعة إذا كان المنع محدوداً في مكان معين ،
وكذلك إذا امتد المنع إلى جميع الأيكنة ، ولكنه اقتصر على زمن معين ، وكان مقصوداً به المستخدمين
في تجارة ، أو صناعة معينة ، وأنظر كذلك السين *Selon* المدنية ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ،
دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ١٤٣ .

(٢٦) مادة ١/٦٨٦ مدني .

(٢٧) أنظر ، في هذه المصلحة المشروعة ، تاسل ، المقال المشار إليه ، فقرات ١٣ وما بعدها .

بمناقشته (٢٨) . ونحيط هذه العبارة بحالة ما إذا ساهم العامل في مشروع بصفته عاملاً ، أو باعتباره شريكاً ، وبحاله ما إذا أقام العامل مشروعاً لحساب نفسه (٢٩) . أما إذا كان العمل ، الذى يؤديه العامل فى المشروع ، لا يسمح له بالاتصال بعملائه . أو بالإطلاع على أسرارهم ، فلا يكون لصاحب العمل مصلحة مشروعة فى تقييد حرية العامل ، ويكون بند عدم الإستخدام ، أو عدم المنافسة ، غير جائز .

وإذا كانت توافر المصلحة المشروعة ، لصاحب العمل ، فى إدراج البند ، شرطاً أساسياً لمصلحته ، تعين تحديد من يحمل عبء الإثبات ، هل يجب ، على صاحب العمل ، إقامة الدليل على هذه المصلحة ، أم يقع على العامل عبء إثبات إنتفاؤها ، بإقامة الدليل على أن العمل ، الذى يؤديه : لا يسمح له بالاتصال بعملاء المشروع ، ولا يكشف له عن أسرارهم ؟ ذهب البعض ، إستناداً إلى الظروف الخاصة بإدراج البند (٣٠) ، وقوامه نزول العامل ، مقدماً ، عن حرية عامة ، إلى إلقاء عبء الإثبات على صاحب العمل (٣١) ، لاسيما وأن وضع العامل ، فى المشروع ، قد يتغير ، فى أثناء قيام علاقات العمل ، بإنتقاله إلى وظيفة بعيدة عن عملائه وعن أسرارهم ، لتتنق مصلحة صاحب العمل فيه ، بعد أن كانت ، وقت إدراجه ، قائمة (٣١) . ولكن القضاء الفرنسى ، تمسكاً منه بمبادئ القانون المدنى العتيق ، لم ير ، فى هذه الإعترافات ، حالاً دون تطبيق القاعدة التى تلزم من يتمسك ببطلان الإلزام أن يقيم الدليل عليه (٣٢) . - ويجب . لمصلحة هذا البند . من ناحية ، « أن يكون العامل بالغا رشده وقت إبرام العقد » (٣٣) . فلا يكتفى أن تتوفر لديه الأهلية اللازمة لإبرام عقد

(٢٨) مادة ١/٦٨٦ مدنى .

(٢٩) الترجمة الفرنسية (الفرنسية) لمادة ١/٦٨٦ مدنى المشار إليها ، واضعة الدلالة على هذا المعنى ، إذ ترجمت فيها كلمة « يفترق » بميلارة .

(٣٠) قرب . كابير لالوك وج . ليون - كان ، لفرة ١٨٨١ .

(٣١) ج . ليون - كان LYON-CAEN ، تعليق على نقض فرنسى ٨ مايو سنة

١٩٦٧ دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٦٩٠ .

(٣٢) تاسل ، المرجع السابق ، لفرة ١٦ .

(٣٣) مادة ٢/٦٨٦ - أ مدنى .

العمل (٢٤). ولا أن يقبله وليه أو وصيه . نيابة عنه إذا كان قاصراً لخطورة البند على حريته . ويتعين . من ناحية أخرى . « أن يكون القيد مقصوداً . من حيث الزمان والمكان ونوع العمل . على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة » (٢٥) . فلا تقيد حرية العامل بالقدر الذي يحقق مصلحة صاحب العمل ، دون مجاوزة : بأن يقتصر تقييدها : مكاناً ، على دائرة نشاط صاحب العمل ، ونوعاً ، على حرفة هذا الأخير أو الحرف المألوفة لها ، وزماناً : بالمدة المعقولة . إذ « بعد فترة من الوقت يتغير العملاء : ولا يستطيع المنافس الجديد أن يستأثر بمن عرفهم » (٢٦) .

لم تراع ، على هذا النحو ، في تقييد البند . سوى مصلحة صاحب العمل ، التي رسمت نطاق البند في مختلف نواحيه . وأغفلت ، تماماً ، حرية العامل . وكان الشارع . في سويسرا . أكثر توفيقاً ، حين قيد صحة البند « بالآ يكون من شأنه تهديد ، مناف للعدالة : للمستقبل الاقتصادي للمستخدم » (٢٧) . وأخذ ، بهذه الفكرة ، في المادة ٩٥٣ ب من المشروع التمهيدي ، التي قيدته بالآ يؤثر « في مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية ، تأثيراً ينافي العدالة » . ولكن حذف هذا النص . في لجنة المراجعة ، رغم أهميته . دون إفصاح عن أسباب حذفه (٢٨) . وكان يتعين على الشارع أن يقيم توازناً معقولاً بين مصلحة

(٢٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٨٩ .

(٢٥) مادة ٢/١٨٦ - ب مدغ ؛ وقد كان القضاء متديناً ، قبل صدور التقييد الجديد ، يحكم بطلان هذا البند ، إذا كان عاماً ، لهافته مبدأ حرية العمل (أنظر استئناف القاهرة ٢١ يوليو سنة ١٩٣٠ ، المحاماة ، السنة ١١ ، رقم ٣٢٥ ، ص ٦٥٥ ؛ واستئناف مخطط ٧ أبريل سنة ١٩٢٠ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٢ ، ص ٢٣٩) ، وبصحة إذا كان محدداً بمكان معين (أنظر استئناف القاهرة ٢١ يوليو سنة ١٩٣٠ المشار إليه ؛ واستئناف مخطط ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٤ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٦ ، ص ١٩٥) .

(٢٦) روبر ، الوجيز في القانون التجاري ، المرجع السابق ، فقرة ٤٣٨ .

(٢٧) قارن المادة ٣٥٧ من تقنين الالتزامات السويسري : « La prohibition de faire concurrence n'est valable que dans la mesure où elle est stipulée pour un genre d'affaires, un temps et un rayon limités conformément aux circonstances et en tant qu'elle n'est pas de nature à compromettre d'une manière contraire à l'équité, l'avenir économique de l'employé » .

(٢٨) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥٥ ، ص ١٤١ - ١٤٢ .

صاحب العمل وحرية العامل ، بأن يقتضى ، فى تحديد نطاقه ، ألا يخرج منه البند ، كلية . من ممارسة مهنته ، وتبعاً لها ، من جنى قوته .

— « لا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد ، أو رفض تجديده . دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العقد » (٣٩) ، حين يعتبر لإنهاء العقد صادراً ، فى الحقيقة ، منه (٤٠) .

والحكمة ، فى هذا القيد ، على ما يظهر ، هى حماية العامل ، بعد إنهاء العقد ، من قيد ثقيل على حريته فى العمل لا يجد ، فى الحقوق الناشئة له عن العقد ، نظراً لقصر مدته ، مقابلاً كافياً ، فيصبح إلزامه بعدم المنافسة غير مبنى على سبب (٤١) . وكذلك تولى غشاً محتملاً من جانب صاحب العمل ، الذى قد يستخدم عاملاً يخشى منافسته ، أو ليفيد من خبرته ، لمدة قصيرة ، ويرهقه ، بعدها ، بالتزام ثقيل فى ذمته (٤٢) . وإذا كان الشارع ، بهذه الحلول . قد تجنب الخطأ ، الذى وقعت فيه محكمة النقض الفرنسية ، بإلزام العامل بالبند ، ولو ثبت التمسك فى فصله (٤٣) ، فإنه لم يرقم ، بها ، توازناً عادلاً بين مصلحة الطرفين ، لأن حرمان صاحب العمل . من الإلزام الذى يقيمه البند ، إذا أنهى عقد العمل ، ذا المدة غير المحددة لمبرر مشروع يجيزه ، وعلى الخصوص إذا اضطرت إلى إنهاؤه لظروف اقتصادية سيئة ، يتنافى مع العدالة ، ولا يتفق مع حسن السياسة

(٣٩) مادة ٣/٦٨٦ مدق .

(٤٠) أنظر ، لاحقاً ، قرق ٢٨٨ و ٣٠١ .

(٤١) قاضومار ، المرجع السابق ، ص ٤٤-٤٨ .

(٤٢) قاضومار ، المرجع السابق ، ص ٤٦-٤٧ .

(٤٣) نقض فرنسى ٢٤ يناير سنة ١٩٧٤ (جائزيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١-سم ٩٩) : التمسك فى الفصل ، الذى يدعيه العامل ، لو ثبت ، لترتب عليه تمويض الضرر الذى نجم عنه ، ولكنه ، بذاته ، لا يلقى الطرفين من تنفيذ الالتزامات المتولدة من اتفاقهما . وتقتضى ، بالأولى ، بنفاذ البند فى حالة فصل العامل دون ثبوت التمسك فى فصله (نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٢١٦ و ٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٧٧) ، أو فى حالة عدم تجديد العقد بعد المدة (نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، (أسباب الحكم) ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٢٢١) .

التشريعية . وأكثر هدفاً لانتقد أن يحرم صاحب العمل من البند إذا لم يجدد العقد . الذى أبرم . منذ البداية لمدة محددة . ويعلم العامل . الذى قبل البند . بإنتهائه . حتماً ، فى نهاية هذه المدة . ويؤدى النص إلى إستحالة إدراج البند فى عقد العمل الذى يبرم لأداء أعمال معينة : غير قابلة . بطبيعتها ، لأن تتجدد ، أو لمدة محددة ، ينتهى ، بعدها ، الفرض الذى أبرم لأجله (٤٤) .

على أن البند قد يدرج فى عقد عمل تحت الإختبار ، ويشور البحث فى بقائه حال إنهاء صاحب العمل للعقد ، ، فى فترة الإختبار ، لعدم رضائه عن التجربة . تقضى محكمة النقض الفرنسية بنفاذ البند ، فيبقى العامل ، بعد إنهاء العقد ، ملزماً بعدم الإستخدام ، أو عدم المنافسة ، على الوجه الوارد فيه (٤٥) . أما عندنا ، فرغم أن المادة ٣/٦٨٦ ، المشار إليها ، غير منطبقة ، - لأن زوال

(٤٤) على أن البند يدرج ، فى عقد العمل ، بالنظر إلى وظيفة مينة يعهد بها إلى العامل وفقاً له ، ويثور الشك ، من ثم ، فى بقائه بعد نقل العامل إلى وظيفة أخرى داخل المشروع الذى يستخدمه ، ويمكن تبديده بالرجوع إلى مبادئ القانون المبنى فى تجديده الالتزام . فالزام بعدم المنافسة ليس سوى ملحق لعقد العمل ، ويتميز بتحديد ما إذا كان طرفاً قد قصداً ، بتغيير الوظيفة ، لإحلال عقد جديد ، محل العقد الأصل ، أو الإكتفاء بتعديل بعض شروط هذا العقد الآخر مع بقائه ، فيها كلها ، قائماً ، على مدى إقتناع القاضى بتوافر نية التجديد *animus novandi* ، أو إندامها ، بين طرفيه . إنما يصعب ، فى الحقيقة ، الكشف عن هذه النية ، لأن الغالب أن يكون البند غائباً عن ذهن الماعدين وقت تغيير الوظيفة (تاسيل ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢١) . ولكن محكمة النقض الفرنسية رفضت فكرة التجديد ، وقضت ببقاء الالتزام بعدم الاستخدام قائماً فى ذمة العامل ، ولو أبرم ، مع صاحب العمل ، عقداً جديداً ، تولى العامل بمقتضاه ، عملاً آخر لديه ، ونقلت الحكم ، الذى قضى بأن الالتزام بعدم الاستخدام قد إنقضى بالتجديد ، بحلول عقد جديد محل العقد الذى كان يتصفه ، لأنه وحسب بإفتراض قيام عقد جديد لا أثر فيه لبند عدم المنافسة محل العقد القديم الذى انقضى بالتجديد ، فإن بند عدم المنافسة يظل ملزماً للعامل ، بعد إنقضائه ، لمدة المحددة فيه ، ولا يمحى ، بعد ذلك ، أن يكون العامل قد بقى ، بعض الوقت ، فى خدمة صاحب العمل قبل أن يدخل ، خلافاً لذلك البند ، فى خدمة صاحب عمل آخر (نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٣٢٦) .

(٤٥) نقض فرنسى ١٦ أكتوبر سنة ١٩٧٤ . جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٠ ، ص ١٤٦ ، ٥٦ مارس سنة ١٩٧٥ . (جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٩٢ ، ص ١٢٩) ، الذى نقض حكماً كان قد قضى بأن العقد تحت الإختبار عقد تمهيدى ويؤدى لإنهاؤه إلى بطلانه وأندام بند عدم المنافسة الذى يتضمنه .

البند ، وفقاً لها ، رهين بإنهاء صاحب العمل للعقد ، « دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك » ، والعامل : بحسب الفرض ، لم يقدم ، خلال فترة الاختيار ، عملاً مرضياً ، فيكون لإنهاء العقد ما يبرره من جانبه - ، فلا يمكن الأخذ بقضاء محكمة النقض الفرنسية ، لأن التكييف القانوني للعقد تحت الاختيار . وإعتباره ، كما قلنا (٤٦) ، عقداً معاقفاً على شرط فاسخ ، يؤدي إلى زوال بند عدم المنافسة بتحقيق هذا الشرط ، الذي يزيل كل أثر للعقد ، على الأقل مستقبلاً . و « إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة ، وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلاً ، وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته » (٤٧) . وقد كان تطبيق القواعد العامة يؤدي إلى تخفيض المبلغ المتفق عليه إلى ما يتناسب مع الضرر الذي حاق بصاحب العمل (٤٨) . ولعل الشارع قد أراد بهذا النص عقوبة خاصة توقيع على صاحب العمل لسوء نيته (٤٩) .

و كانت المادة ٩٥٣ / ج من المشروع التمهيدى توجب ، لصحة البند . « أن يقرر العقد ، للعامل ، تعويضاً عن هذا القيد الوارد على حريته في العمل ، يتناسب مع مدى هذا القيد » ، أسوة بما تقرره بعض القوانين الأجنبية ، كالقانون الألماني (٥٠) ، والإيطالي (٥١) ، وما صارت تقرره ، في فرنسا ،

(٤٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٨٢ .

(٤٧) مادة ٦٨٧ مكرر .

(٤٨) مادة ٢٢٤ مكرر .

(٤٩) وفي القانون الفرنسى ، يخضع الشرط الجزائى ، الذى يقرن بالبند ، للمبادئ العامة في الشرط الجزائى (أنظر تاسيل ، المرجع السابق ، فقرات ٤٣ وما بعدها) .

(٥٠) يقضى القانون الألمانى بالألا يقل الموضع ، الذى يدفع العامل ، من كل سنة من تقييد حريته ، عن نصف قيمة أجره الأخير . (تاسيل ، المقال المشار إليه ، ص ١٨٢ ، هامش ١٦) . كما يقضى قانون التجارة انحل لمقاطعتى الأثر والوردين بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل ، خلال مدة منه ، عوضاً عنه يساوى على الأقل ، نصف أجره (شهاب ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢) (٥١) يكفى القانون الإيطالى بتقرير الإلزام بدفع عوض عن البند ، دون تحديد لقيوده (تاسيل ، المرجع السابق) .

الإنفاقات الجماعية . ولكن هذه الفقرة قد ألغيت في لجنة القانون المدني بمجلس الشيوخ ، في أثناء نظر المشروع ، دون أن تبين أسباب حذفها (٥٢) ، رغم سداد الحكم الذي تقرر به . ومع ذلك ، فإن صحة البند . دون عوض يقابله ، يحيط بها الشك في ظل المبادئ العامة (٥٣) .

على أن بطلان البند ، الذي ينقصه أحد شروط صحته . كما قضت محكمة النقض الفرنسية . تقرر لحماية حرية العمل . ومن ثم لمصلحة العامل وحده ، ولا يجوز لصاحب العمل ، تبعاً لهذا ، أن يتسلك به للتخلص من دفع التعويض الذي يقضى به العقد الفردي ، أو الاتفاق الجماعي ، في مقابله (٥٤) .

— تفسير بند عدم الاستخدام ، أو عدم المنافسة : ويخالف بند عدم الاستخدام أو عدم المنافسة ، مبدأ حرية العمل ، أو حرية التجارة والصناعة ، وله ، تبعاً لهذا ، صفة إستثنائية ، توجب التضييق في تفسيره (٥٥) . فالإلتزام

(٥٢) مجموعة الأحوال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٤٢ .

(٥٣) يتنازع صحة البند دون عوض عن الإلتزام الذي يترتب عليه في ذمة العامل فكرتان ، عدم التجزئة *Indivisibilité* والتجزئة *Divisibilité* . فمن يذهب إلى الفكرة الأولى ، يرى أن هذا الإلتزام يكون ، مع عقد العمل الذي يتضمنه ، كلاً لا يتجزأ ، بحيث يجد العامل فيما يحصل عليه من العقد ، عوضاً عنه ، على تقدير زيادة الأجر ، المطلق عليه ، مما يستحقه العامل عن العمل الذي يؤديه ، بحيث تعتبر هذه الزيادة ، التي يتقاضاها العامل في أثناء سريانه ، مقابلاً للإلتزام بعدم المنافسة الذي يتقله بعد انقضاءه ، وتقوم ، من ثم ، سبباً له ، فيكون صحيحاً . ومن يذهب إلى الفكرة الثانية ، يرى أن الاتفاق على عدم الاستخدام ، أو عدم المنافسة ، مشبّه عن عقد العمل ، ولو قسمتهما محرر واحد ، فيختلف كل منهما عن الآخر في عناصره : محل كل منهما يختلف عن الآخر ، ويبدأ تنفيذ كل منهما في وقت مختلف عن الوقت الذي يبدأ فيه تنفيذ الآخر ، ولا ترتبطها وحدة السبب . ذلك أن الإلتزام العامل بتنفيذ العمل عليه الإلتزام صاحب العمل بفرض الأجر . فإذا لم يحصل العامل على مقابل للإلتزام الذي يفرضه عليه البند ، عوضاً عن القيد الذي يرد على حريته ، كان هذا الإلتزام بغير سبب ، ويقع ، تبعاً لهذا ، باطلاً (ناسل ، المقال المشار إليه ، فقرات ٤ وما بعدها) . وعلى ذلك ، لا يمكن ، في هذا الرأي ، أن يتعهد للعامل بإلتزام يقيد حريته في العمل دون مقابل يتناوله ، لأن هذا التعهد يستند ، في صحته ، على هذا المقابل ، الذي يعتبر سبباً قانونياً له .

(ج. ليون كان ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٣) .

(٥٤) نقض فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع

عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٢١ ، ص ٨٤٠ .

(٥٥) ديوان وثائق ، جزء ٢ ، فقرة ٥٠٠-٧ ، استئناف باريس ٣ يونيو سنة ١٩٢٢ ، =

بالإمتناع عن إنشاء معمل للتحاليل الطبية في بلدة معينة ، لا يمنع فتح صيدلية في ذات البلدة^(٥٦) . والإلتزام بالإمتناع عن إدارة محل تجارى ، له طبيعة محل صاحب العمل أو يمكن أن يتنافس ، لا يمنع المدين به من العمل مديراً فنياً في محل تجارى^(٥٧) . والإلتزام بعدم الإستخدام لدى شركة تدعى هذه المواد^(٥٨) . والإلتزام بالامتناع عن العمل في المنطقة التي كان المستخدم يروج فيها للمشروع ، خلال مدة خدمته فيه ، لا يمنع هذا الأخير من العمل في منطقة وقف عن الترويج فيها خلال أكثر من سنتين سابقتين على إستقالته^(٥٩) .

إنمّا لا يترتب على تغيير بعض بنود العقد ، كما أشرنا^(٦٠) ، زوال بند عدم المنافسة المتفق عليه فيه ، بل يظل قائماً رغم تغيرها ، ويلتزم العامل ، بعد إنتهاء العقد ، بتمهده وفقاً له^(٦١) .

وبند عدم المنافسة ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، يقوم لمصلحة صاحب العمل وحده ، وله ، من ثم ، الزول عنه ، ولا يستطيع العامل ، بعد هذا الزول ، أن يطالب بالعوض الذي تقرر ، في العقد الفردي ، أو الإتفاق الجماعى ، في مقابله^(٦٢) . على أن البعض في الفقه ، لا يسلم ، بحق ، بجواز الزول ، بالإدارة المنفردة ، عن البند الذى يقرن بعوض يقتضيه العامل في مقابله ، لأن ما تقيمه الإرادة المشتركة ، لا يمكن أن تزياله إرادة واحدة^(٦٣) . ولكن لا يعتبر نزولاً ، من جانب صاحب العمل ، عن البند ، أن يذكر

سدالوز ١٩٢٢ - ٢ - ١٥ : استئناف ليون Lyon ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ،

ص ٢٥ ، وتعليق ج. ليون - كان G. LYON - CAEN

(٥٦) نقض فرنسى ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٣٧ ، ص ٨٤١ .

(٥٧) استئناف ليون ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٥٨) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩١ .

(٥٩) نقض فرنسى ١٣ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٣٩ .

(٦٠) راجع سابقاً ، هامش ٤٤ .

(٦١) نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٢١٦ .

(٦٢) نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٤ .

(٦٣) فيشى - فرييه ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢١ .

في خطاب فصل العامل ، أو في شهادة نهاية الخدمة ، أنه «خال من كل التزام» (٦٤) ، لأن هذه الجملة ، لعموم عبارتها ، إن انطبقت على التزامات العامل في أثناء سريان العقد ، فلأنها ، لعدم تحديدها ، لا تكفي للدلالة على نزول صاحب العمل عن التزام ألقى ، على عاتق العامل ، بثقله بعد إنقضائه ، كبند عدم المنافسة (٦٥) . وكما لا يعتبر تدوين تلك الجملة ، في شهادة نهاية الخدمة ، نزولاً عن البند ، فإن قبول العامل ، لتلك الشهادة التي تتضمنها ، لا يعتبر منه نزولاً عن البند فيما تضمنه من عوض يقابله (٦٦) .

على أن قاعدة التفسير الضيق لا تتناقى مع وجوب تفسير البند على هدى النية المشتركة لطرفيه . فلا يعتبر البند عاماً في المكان ، مجرد إدخال تحديد نطاق جغرافي له فيه ، متى ظهر ، في خطاب الاستخدام ، أنه محصور ، وفقاً للنية المشتركة ، في المنطقة التي يمارس فيها المستخدم وظيفته (٦٧) .

— جزء مخالفة بند عدم الاستخدام أو عدم المنافسة : ينشأ عن بند علم الاستخدام ، أو عدم المنافسة ، في ذمة العامل : التزام بإمتناع عن عمل : الإمتناع عن الخدمة ، أو عن إقامة صناعة أو تجارة ، على الوجه الوارد فيه . فإذا أحل العامل بهذا الإلتزام ، كان لصاحب العمل أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذي لحقه نتيجة إخلاله به . ويقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة في تقديره (٦٨) . ويجوز الحكم بالتنفيذ العيني متى كان ممكناً . فيخلق المحل التجاري الذي أقامه خلافاً للبند (٦٩) . ويجوز اللجوء إلى التهديد المالي لقهر العامل على الكف

(٦٤) «Libre de tout engagements» .

(٦٥) نقض فرنسي ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٤٧ ، ١٤٨ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٠ ، ص ١٤٦ ، ٢٤٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ١٩٠ . (٦٦) نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٤٥ ، ص ٨٤٢ .

(٦٧) نقض فرنسي ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٤٣ ، وتعليق سراً **SERRA** ٦٤ ديسمبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ١٥٨ .

(٦٨) نقض فرنسي ٢٣ يوليو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩٦ .

(٦٩) دبران وقيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٥٠١ ، والأحكام المشار إليها ص ٩٤٤ ، هامش ٢ .

عن المخالفة ، بإنهاء عقد العمل ، الذى أبرمه خلافاً لعهده (٧٠) .
ويعتبر صاحب العمل ، الذى يستخدم العامل ، رغم علمه ببند عدم
الاستخدام ، مسئولاً بالتضامن مع العامل عن إخلاله به (٧١) ، ويلتزم بالتعويض
معه (٧١) ، وإن كانت مسئوليته تقصيرية (٧٢) ، وليست ، كمسئولية العامل ،
عقدية . ولا يستطيع : للتخلص من هذه المسئولية . أن يحتج بعبارة « خال من
كل التزام » : الواردة فى شهادة نهاية خدمة العامل (٧٣) . ويجوز ، فى رأينا ،
اللجوء إلى التهديد المالى لقهر صاحب العمل على إنهاء العقد مع العامل الذى
إستخدامه خلافاً لبند عدم الإستخدام .
ونجيز محكمة النقض الفرنسية ، لصاحب العمل ، أن يذكر بند عدم
الاستخدام فى شهادة نهاية الخدمة . رغم أن هذا البيان ليس وارداً ضمن
البيانات التى حددها القانون لذكرها فى هذه الشهادة (٧٤) ، لأن ذكره فيها
لا يرتب ضرراً للعامل ، ولا يعرقل إستخدامه العادى .

٢٠٢ - الإلتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة : ويجب على العامل ،
أخيراً ، « أن يقوم بالإلتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة » (١) ، كقانون

(٧٠) ديران وفيتو ، المرجع السابق ، كاميراللك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٢ .
(٧١) تامل ، المقال المشار إليه ، فقرات ٥٥ وما بعدها ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة
٥٠١-١٢ نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٢١٢ ، وقرب
كاميراللك ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٢-٢ .
(٧٢) أنظر مؤلفنا « مشكلات المسئولية المدنية » ، جزء أول ، فقرة ٤٠ ، وفى مسئولية
الغير ، الذى يشترك مع المدين فى الإخلال بالتزاماته العقدية ، مؤلفنا فى النظرية العامة للإلتزامات ،
المرجع السابق ، فقرة ١٥٩ .
(٧٣) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٦٧ المشار إليه (كان صاحب العمل الجديد يعلم بالبعد) .
(٧٤) نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٢١٥ . وقد إنتقد
البعض هذا القضاء ، بحجة أن البند قد يكون باطلا ، فيلحق بالعامل ضرر من إدراجه فى الشهادة
(جروتل ، فقرة ١٦٣) .

التأمين الإجتماعى مثلا(٢) ، وإن كانت أكثر ما تفرضه هذه القوانين إلزامات على عاتق صاحب العمل ، تقابلها حقوق فى جانب العامل(٣) .

الفصل الثانى

فى التزامات صاحب العمل

٢٠٣ - التزامات صاحب العمل ، تقسيم ، ٢٠٤ - الالتزامات المتعلقة

بتنفيذ العمل ، ٢٠٥ - الالتزام بإعطاء شهادة للعامل عند انتهاء العقد .

٢٠٣ - التزامات صاحب العمل ، تقسيم : لم يوضع فى التمتين المدنى ، على عاتق صاحب العمل ، سوى الالتزام بدفع الأجر . ولكن المبادئ العامة ، وعلى الخصوص ما يقضى منها بمراعاة حسن النية فى تنفيذ العقد ، تنشئ فى ذمته ، فى أثناء تنفيذ العقد ، التزامات تتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه ، وعند نهايته ، إلزاماً بتسليم شهادة للعامل عند إنهاء خدمته لديه . وجاء الشارع ، فى قانون العمل ، بنظام قانونى للأجر ، يستهدف به وصوله كاملاً للعامل ، وألزم صاحب العمل بإعطاء ، هذا الأخير ، أجازات متنوعة ، وفرض عليه إلزامات عديدة ، فضلاً عن إلزامه ، عند نهاية العقد ، فى حالة محددة ، بإعطاء مكافأة للعامل تناسب مع مدة خدمته لديه(١) . وعلى ذلك ، بعد بحث الالتزامات المتعلقة بتنفيذ العمل فى أثناء سريان العقد ، وبشهادة نهاية الخدمة عند نهايته ، نقسم الفصل إلى أربعة مباحث ، نعرض فيها ، على التوالى ، النظام القانونى للأجر ، أجازات العامل ، الالتزامات المتفرقة ، ومكافأة نهاية الخدمة .

٢٠٤ - الإلتزامات المتعلقة بتنفيذ العمل : يلتزم رب العمل ،

(٢) قانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٠٣ وما بعدها .

فقرة ٢٠٣ :

(١) وفضلاً عن هذا كله ، حدد الشارع السلطة التأديبية ، التى لصاحب العمل حل حاله ،

وقد تقدم بمبحثها فى نظرية المشروع (راجع سابقاً فقرات ٤٤ وما بعدها) .

بتمكين العامل من تنفيذ العمل موضوع العقد ، بأن يبيء له المكان الذى يعمل فيه (١) ، وأن يقدم له الأدوات اللازمة لأدائه (٢) ، إلا إذا إتفق على غير ذلك ، أو جرت العادات على خلافه (٣) . ويجب على صاحب العمل أن يعهد إلى العامل بالعمل المتفق عليه (٤) . فلا يستطيع ، من ناحية ، أن يلزمه بأداء عمل غيره (٥) ، لأن ، فى هذا ، تغيير لبنود العقد غير جائز دون قبول العامل (٦) ، إلا إذا أجاز له ذلك بنص خاص (٧) . ولا يمكنه ، من ناحية أخرى ، أن يمنع عن تقديم ذلك العمل إليه عندما يكون الأجر محدداً تبعاً لحاصل العمل (٨) ، أو إذا كان فى إعفائه منه ما يجرح شعوره أو يسيء

فقرة ٢٠٤ :

(١) بيلك ، فقرة ١٠٤٥ . هنا ، بداية ، إذا كان العامل ملتزماً بالعمل لدى صاحب العمل فى منزله ، أو فى محل مملوك له ، والمرجع ، فى تحديد مكان العمل ، هو إرادة المالكين ، الواردة ، صراحة ، فى العقد ، أو المستخلصة ، ضمناً ، من بنوده (ديران وفيتور ، جزء ٢٠ ، فقرة ٣١٧-٢) . وعلى صاحب العمل ، كذلك ، أن يمكن العامل من الدخول إلى مكان العمل ، وإن كانت أهمية هذا الالتزام لا تظهر إلا فى حالة الإضراب بالنسبة للعامل غير المشتركين فيه (بروشار ، فقرة ٣٣ ؛ كاميل لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٨) .

(٢) جروتل ، فقرة ١٨٣ ؛ بودى - لاكانترى وقال ، جزء ٢٠ ، فقرة ١٧٢٥ مكرو ثانياً ؛ كاميل لانك ، المرجع السابق ؛ بروشار ، المرجع السابق ؛ جوستا ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ ؛ جلنار ، المرجع السابق ، ص ١٩٩-٢٠٠ ؛ وروب تيرى ، المرجع السابق ، ص ١١٨ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ، ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٨٩ . (٣) بيلك ، المرجع السابق .

(٤) پلانيول وديبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٠ ؛ جروتل ، المرجع السابق ؛ بروشار ، المرجع السابق ؛ ديران وفيتور ، جزء ٢٠ ، فقرة ٣٢١-٢ ؛ تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٣١ . (٥) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٨٨ ؛ پلانيول وديبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٠-٢ ؛ أوبري ورو ، جزء ٥٥ ، ٣٧٢ ، ص ٤٠٠ ، بودى لاكانترى وقال ، جزء ٢٠ ، فقرتا ١٧٢٣-١٧٢٤ .

(٦) ديران وفيتور ، جزء ٢٠ ، فقرة ٣١٧ مكرو - ١ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٥ .

(٨) بودى - لاكانترى وقال ، جزء ٢٠ ، فقرة ١٧٢٥ ؛ تيرى ، المرجع السابق ؛ جرمان ، المرجع السابق ، ص ١٧٦ . وقد كانت هذه القاعدة مقررة فى المادة ١/٩٥٨ من المشروع التمهيدى : « إذا كان العامل يشتغل فى أوقات العمل المتتاد بسم الوحدة أو بالطريقة ، وكان متعهداً أن يعمل لحساب واحد فقط من أرباب الأعمال ، حق له أن يطالب رب العمل بمقدار من -

إلى سمعته (٩) ، أو يحرمه من الاكتساب ، في عمله ، خبرة ونجربة (١٠) .
أما في غير هذه الحالات فلا يعتبر ، في نظرنا ، تقديم العمل إلزاماً على
عائق صاحب العمل ، بل يكون حقاً له في ذمة العامل (١١) الذي يستحق
أجره رغم إمتناع صاحب العمل عن تقديم عمل له (١٢) .
ويلتزم صاحب العمل ، أخيراً ، بالأقتضى من العامل ما فوق طاقته (١٣) ،
على الخصوص عندما لا يكون لساعات العمل حد لا يمكن تجاوزه ، كالحلقة
في المنازل ، و « أن يسهر على أن يكون أداء العمل في ظروف ملائمة من
حيث سلامة العامل وضمان صحته » (١٤) و « أن يراعى مقتضيات اللياقة

العامل يكفيه طوال الأيام التي تعاقد عليها . وقد حذفت هذه المادة في لجنة المراجعة (مجموعة
الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٥٦) .

(٩) ديران وفيجو-جزء ٢٠ ، فقرة ٣٢١-١١ بودري-لاكاتنري وفال ، المرجع السابق ؛
تيري ، المرجع السابق .

(١٠) ديران وفيجو ، المرجع السابق .

(١١) جرمين ، المرجع السابق ، ص ١٧٥ - ١٧٦ .

(١٢) ونقتض حكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لذلك ، بأن صاحب العمل ، الذي يخلط
مشروعه يومين وقما بين العطلة الأسبوعية وإجازة رسمية يخل بإلزامه بتقديم العمل له ، ويلتزم
باعتائهم ، فيها ، أجورهم (نقض فرنسي ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٠ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة
١٩٧١ ، ص ١٢٩) . وإذا كانت المحكمة اعتبرت تقديم العمل إلزاماً على عائق صاحب العمل
فلأنها لم ترتب على الإخلال به سوى استحقاق العامل لأجره ، رغم عدم تقديمه له . كما قضت بأن
وقف عقد العمل ، الذي انصاع صاحب العمل ، في تنفيذه ، لأمر « لجنة تحرير » ليس لها أي وجود
قانوني ، يعتبر فعلاً مادياً ، لا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل ، ويلتزم صاحب العمل ببلغ أجر العامل في
فترة وقته (نقض فرنسي ٢٥ فبراير سنة ١٩٥٧ دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ١ . لجان التحرير
كانت بلخانا شيمية تكونت ، في فرنسا ، في أعقاب تحريرها من الاحتلال الألماني وكانت مهمتها
تقريب الفرنسيين الذين تعاونوا مع سلطات الاحتلال) .

(١٣) بلانبول وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٠-٤٣ ديران وفيجو ، جزء ٢٠ فقرة
٣٢١-٤٤ بروشار ، فقرة ٣٥ .

(١٤) مادة ١/٩٥٦ من المشروع التمهيدي ، وقد حذفت ، في لجنة المراجعة ، دون تبين
أسباب الخلاف (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٦٠) ، ولعل مرجع هذا الخلاف كونها
تطبقاً للقواعد العامة ، ولذلك ، يسلم بها الفقه والقضاء في فرنسا دون نص خاص يقررها (انظر
كامير لاندك ، عقد العمل ، فترقي ١٠٨-١٠٩ بروشار ، فقرة ٣٧)

والآداب^(١٥)، وأن يراقب عمله حتى لا يكون تنفيذ العقد مناسبة لانحلال أخلاقهم^(١٦). وجماع هذه الالتزامات كلها وجوب تنفيذ العقد^١ بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية^(١٦).

٢٠٥ - الالتزام بتسليم شهادة للعامل عند انتهاء العقد : لم يرد في نصوص التقنين المدني ما يلزم صاحب العمل بإعطاء شهادة للعامل عند إنهاء عقده ، يحدد فيها على الأقل مدة العمل ونوعه^(١). ولا شك عندنا في قيام هذا الالتزام الذي يستند ، عندما تجرى به العادة ، إلى هذه العادة الاتفاقية ، إن لم تكن عرفاً ، كما يتفرع ، عندما لا تجرى به العادة ، عن حسن النية الواجب توافره في تنفيذ العقد^(٢). فلم يمنع إغفال التقنين القديم له من إستقرار القضاء المختلط على إلزام رب العمل به ، ولم تختلف أحكامه

(١٥) مادة ٢/٩٥٦ من المشروع التمهيدى ، وقد حذفت في لجنة المراجعة (مجموعة الأعمال التصهيرية ، المرجع السابق) ، وأنظر كاميرون لاثك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٨ ، واستئناف باريس ١٣ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١-١-٤٠م : إذا كان لصاحب العمل بدهة ، حق ملاحقة عمل عماله ، فإنه لا يجوز له أن يحمل للملاحظة طابعاً مسيحياً ، ولا أن يفرض أوامر بالغة الدقة ، ومتكررة ، ملة أكثر منها مفيدة ، ويكون طلب العامل فسخ عقد الببل قائماً على أساس . (١٦) بوردان ، جزء ١٢ ، فقرة ٨٨-٩٢ : پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤-٩٤ بروشار ، فقرة ٣٦ .

(١٧) مادة ١٤٨ مدنى . وأنظر ، في التزام صاحب العمل بالمحافظة على أدوات العامل - ، إذا كان يعمل بأدوات مملوكة له - ، وملايه - ، إذا كان يعمل بملايس خاصة يرتديها وقت العمل - ، التى يتركها لديه ، بودرى - لاكانترى وخال ، جزء ٢ ، فقرات ١٧٢٩ - ١٧٣١ : پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤١ : ديران وقيسى ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢١ - ٣٦ : كاميرون لاثك ، المرجع السابق .

فقرة ٢٠٥

(١) وقد نص على هذا الالتزام في المادة ٤/٩٥٦ و٥ من المشروع التمهيدى التى أوجبت على رب العمل « أن يعطى للعامل مجاناً ، عند انتهاء العقد ، شهادة لاتضمن سوى تواريخ دخوله في الخدمة وخروجه منها وطبيعة عمله ، وإغلائه من إلتزامات عقده ، إذا ماعدت الحال إلى ذلك ، وتضمن الشهادة كذلك بناء على طلب العامل مقدار أجره وصنوف أجره وصنوف المقابل الأخرى التى كان يتقاضاها » ، وقد حذفت هذه المادة في لجنة المراجعة . (مجموعة الأعمال التصهيرية ، جزء ٥ ، ص ١٥٩-١٦٠)

(٢) مادة ١/١٤٨ مدنى .

إلا فيما يمكن أن محتويه تلك الشهادة (٢).

ولكن هذا الالتزام تقرر صراحة في قانون العمل: يلتزم صاحب العمل « أن يعطى العامل مجاناً ، في نهاية عقده ، بناء على طلبه ، شهادة بين فيها تاريخ دخوله الخدمة ، وتاريخ خروجه منها ، ونوع العمل الذى يؤديه » ، وعليه أن « يبين فيها أيضاً قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت » (١) ، وكان يعلق ، في القانون القديم ، إدراج هذه البيانات الأخيرة على طلب العامل (٥) . وإذا كانت المبادئ العامة ، كما قدمنا ، تقضى بوجوب تسليم هذه الشهادة للعامل ، فإن الشارع ، في قانون العمل ، قد حدد ، على سبيل الحصر ، البيانات التى يجب أن تتضمنها هذه الشهادة ، حتى لا يكون وضع بيانات فيها عن كفاية العامل ، أو عن سلوكه ، حائلاً دون حصوله على عمل جديد (٦) . ويترتب على هذا أن لا يجوز ، لصاحب العمل ، أن يدرج ، في الشهادة ، بيانات أخرى غير مذكورة في المادة ١/٨٦ من قانون العمل ، دون موافقة العامل (٧) ، كما لا يجوز ، لهذا الأخير ، إرغام صاحب العمل على تدوين بيانات أخرى غير تلك البيانات (٨) ، إنما يجوز ذلك باتفاق الطرفين (٩) . وجزاء الإخلال بالالتزام بتسليم الشهادة ، فصلان عن العقوبة الجنائية (١٠) ،

(٣) أنظر الأحكام الآتية الصادرة من محكمة الاستئناف المخططة ٢٢ ديسمبر سنة ١٨٩٤ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٨ ، ص ١٣٧ ، ٤ يونيو سنة ١٩١٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٥ ، ص ٢١ ، ٢١ أبريل سنة ١٩٢٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٠ ، ص ١١٤١ ، ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٢٩٤ ، ٨ يناير سنة ١٩٣٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ٧١ ، ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٩ ، ص ٢٤٧ .

(٤) مادة ١/٧٤ عمل .

(٥) مادة ١/٨٦ عمل .

(٦) قارن الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٣٥٦ .

(٧) كاسبر لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٩٦ والأحكام المشار إليها ص ٤٩٣ ، هامش

٢٠١ .

(٨) نفس قرنى ١٦ مارس سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، ص ٢٦٧ ، ٨

يناير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ٢١٦ .

(٩) ديران وقيس ، جز ٢٠٥ ، فقرة ٤٩١ .

(١٠) مادة ١٧٠ عمل .

تعويض العامل ، طبقاً للمبادئ العامة ، عن الضرر الذى لحقه منه (١١) ، ويتعين ، من ثم ، على العامل ، الذى يطالب بالتعويض عن التأخر فى تسليمها له ، أن يقيم الدليل على أن هذا التأخر قد أدى إلى صعوبات فى سبيل حصوله على عمل جديد (١٢) .

ويجب ، على صاحب العمل ، أن يرد للعامل * ما يكون قد أودعه لديه من أوراق ، أو شهادات ، أو أدوات * (١٣) . وتقضى المبادئ العامة بهذا الالتزام ، وإن كان انحص عليه ، فى قانون العمل ، يجعل الجزاء على الإخلال به ، فضلاً عن التنفيذ العيني أو التعويض للعامل حسب الأحوال ، العقوبة الجنائية التى تحمى نصوصه فى عقد العمل الفردى (١٤) . وللعامل ، أخيراً ، أن يحصل ، مجاناً ، من صاحب العمل ، فى أثناء صريان العقد ، على * شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية * (١٥) .

المبحث الأول

فى النظام القانونى للأجر

- ٢٠٦ - الالتزام بدفع الأجر ، ٢٠٧ - مبدأ التقابل بين الأجر والعمل ، ٢٠٨ - اهلية استيفاء أجر ، ٢٠٩ - زمان ، ومكان ، الوفاء بالأجر ، ٢١٠ - حماية الأجر تعداد ، ٢١١ - وجوب الوفاء بالأجر بقيمة العقابية ، ٢١٢ - وجوب دفع الأجر كاملاً : تعميم العجز على الأجر أو النزول عنه ، ٢١٣ - حدود ضيقة ، ٢١٤ - وجوب دفع الأجر كاملاً : منع المكافسة بين الأجر ودين على العامل إلا فى حدود ضيقة ، ٢١٥ - حالة يجوز فيها « الانتفاع » من أجل العامل ، ٢١٥ - امتياز الأجر ، ٢١٦ - إثبات الوفاء بالأجر ، ٢١٧ - تقديم الحق فى الأجر .

٢٠٦ - الالتزام بدفع الأجر : * يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل

- (١١) ويجوز ، كذلك ، طبقاً للمبادئ العامة ، الحكم بالتهديد المالى لإرغام صاحب العمل على تسليم تلك الشهادة ، أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للإلزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٣٨٠ .
- (١٢) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ٦٠ ، الذى رفض دعوى العامل بالتعويض لرجوع تلك الصعوبات إلى سوء حالته الصحية .

(١٣) مادة ٢/٧٤ عمل .

(١٤) مادة ١٧٠ عمل .

(١٥) مادة ٢/٧٤ عمل .

أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف^(١). ويعتبر التزاماً رئيسياً في ذمة صاحب العمل ، وتسرى ، على الوفاء به ، القواعد العامة في الوفاء^(٢).

على أن هذه المبادئ لا تسرى على العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل ، التي حددت لهم ، على وجه آمر ، زمان ، ومكان ، الوفاء لهم بأجورهم^(٣).

٢٠٧ - مبدأ التقابل بين الأجر والعمل : ولما كان العمل ، الذي يؤديه العامل طبقاً للعقد ، يعتبر ، كما قلنا^(١) ، السبب القانوني للأجر الذي يستحقه وفقاً له ، فإن النتيجة الحتمية ، لهذا التصوير ، هي ارتباط الأجر بالعمل ، ودورانه معه وجوداً وعلوياً. ويعبر الفقه^(٢) ، عن هذه الفكرة ، بمبدأ التقابل بين الأجر والعمل^(٣) ، الذي يطبقه القضاء الفرنسي^(٤) :

فقرة ٢٠٦ :

(١) مادة ٦٩٠ مدني ، التي تضيف « مع مراعاة ما تنقضي به القوانين الخاصة في ذلك » ، مشيرة بهذا إلى النظام القانوني للأجر الذي تقرر ، في قانون العمل ، العمال الخاضعين له .

(٢) مواد ٣٢٣ مدني .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٩ .

فقرة ٢٠٧ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(٢) ج. ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٦١ .

(٣) Le principe de corrélation entre le travail et le salaire

(٤) نقض فرنسي أول يونيو سنة ١٩٥١ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥١ ، ص ٥٣٠ (القضية الثانية) « نظراً للصيغة التبادلية لعقد العمل ، كل أجر هو مقابل تأدية عمل ونتيجة لهذا لا يستحق أي أجر ، كبدأ عام ، إذا لم يؤد العمل » ١٢٤ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٥ ص ٤٤٣٣ ١١٤ يناير سنة ١٩٦٢ ، مجموعة بران ، رقم ٢١ ص ٧٢ ، ودالوز ١٩٦٢ ، قضاء ، ص ٦٢٩ و ٢٧٧ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر في جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٨١ ، ص ٧٦٢ ، ونقض فرنسي ١٤ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٧ - ١ - ٤٠٨ : « إن من يلجأ خدماته لا يستطيع أن يدعى نفسه دائماً بأجر من مدة لم يقدم خلالها أي عمل » . ومع ذلك ، يمكن الاتفاق على أن يتقاضى العامل أجره مقابل مقالته تحت تصرف صاحب العمل دون أن يكلفه هذا الأخير بأداء عمل ما ، فيعتبر بقسامات

لا يستحق العامل أجره ، أو ، في عبارة مساوية ، لا يلتزم صاحب العمل بالوفاء له به ، إلا إذا أدى العمل على الوجه الوارد في العقد (٥) ، وبقدر العمل الذي أداه وفقاً له (٦) ، ويؤدي كل إنقطاع عن العمل إلى فقد الأجر بقدر إنقطاعه عنه (٧) .

فلا أجر للعامل ، الذي ينقطع عن عمله ، خلال فترة إنقطاعه عنه ، سواء أكان إنقطاعه عنه إرادياً ، مشرعاً كإضرابه عن العمل (٨) ، أم غير مشروع ، كغيبابه دون مبرر (٩) أو كان غير إرادى منسه ، كمرضه (١٠) . أما إذا امتنع العامل عن القيام بعمله ، لإخلال صاحب العمل بالتزاماته نحوه ، كعدم تدفئة أمكنة العمل مثلاً (١١) ، فيستحق أجره

= العامل ، حل هذا الوجه ، سببا كانيا لالتزام صاحب العمل بدفع أجره (نقض فرنسي ٢٩ يناير سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعى سنة ١٩٥٣ ، ص ٣٥٢) .

(٥) ج. ليون - كان ، المرجع السابق ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسي ٣٠ مارس سنة ١٩٣٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٩ - ٢ - ٥٩ و ١٢ مارس سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٨ ؛ وكذلك دي ران وقيتي ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٢ .

(٦) قرب دي ران وقيتي ، المرجع السابق ؛ ج. ليون - كان ، المرجع السابق .

(٧) ج. ليون - كان ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٤٢ .

(٨) نقض فرنسي أول يونيو سنة ١٩٥١ المشار إليه ، الذى أسس حكمه ، كاقدمنا (راجع سابقا ، هامش ٤) ، حل الصفة التبادلية لعقد العمل (أنظر ، كذلك ، نقض فرنسي ٥ يونيو سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٧٤) ، وإن كانت أحكام أخرى تكتفى بتأسيسه على نظرية وقف العقد (نقض فرنسي ١٥ نوفمبر سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٦٠) . ولا يستحق العامل المضرّب أجراً ، خلال فترة مرضه الذى يلحقه في أثناء الإضراب ، حين يكون عقد العمل موقوفاً (نقض فرنسي أول مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٦٢٠) .

(٩) نقض فرنسي ١٧ يناير سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٣٢١

(١٠) نقض فرنسي ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخميس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧١٢ ، ص ٧٦٤ ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ ج. ليون - كان ، المرجع السابق . وقضى ، تطبيقاً لذات الفكرة ، بأن المستخدم ، إذا اشترى المحل التجارى الذى كان يعمل فيه ، ثم حكم بإبطال البيع ، فإنه لا يستطيع المطالبة بأجره ، طبقاً لعقد العمل ذي المدة المحددة الذى كان قائماً وقت البيع ، لأنه ، منذ انتقال ملكية المحل التجارى إليه بخصص هذا البيع ، لم يقدم عملاً باعتباره مستخدماً فيه (نقض فرنسي ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٦٨٣ ، ص ٧٦٢) .

(١١) نقض فرنسي أول يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢١١ =

في فترة إمتناعه عنه (١٢) .

ويؤدى المبدأ . كذلك ، إلى فقد العامل لحقه في الأجر ، إذا إمتنع صاحب العمل عن تقديم العمل إليه لسبب مشروع ، كإغلاق المصنع طبقاً للائحة العمل فيه (١٣) ، أو لسبب أجنبي عنه ، كإضراب غيره من العمال (١٤) ، ولو أبدى رغبته في أدائه (١٥) ، متى إستجمع إضرابهم عناصر القوة القاهرة (١٦) . إنعائياً يبقى للعامل حقه في الأجر ، إذا لم يقدم له العمل بخطأ صاحب العمل ، كإمتناعه عن تقديمه رغم إمكانه (١٧) ، ويعتبر الإغلاق (١٨) ، أهم صور هذه الحالة (١٩) ، إلا إذا إتخذ الإغلاق شكل الدفع بعدم التنفيذ الذى يبرره (٢٠) .

يرد ، مع ذلك ، على هذا المبدأ إستثناءات هامة ، يقبض فيها العامل أجره إذا لم يقدم له العمل رغم إستعداداته لأدائه (٢١) ، أو يقبض بدلاً عنه إذا تعذر عليه تقديم العمل لسبب مشروع (٢٢) . وتزداد هذه الاستثناءات ،

١٠ لأن ظروف العمل ، التى تتعارض مع التنفيذ العادى له ، هى سبب الانقطاع عنه ؛ نقض فرنسى ١٠ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٨٨ .

(١٢) قرب بران وجالان ، المراجع السابق .

(١٣) نقض فرنسى ٢٧ يناير سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٢٢٤ .

(١٤) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٤ ؛

٢٥ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٦ .

(١٥) ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٩١ (فى آخر الصفحة)

(١٦) أنظر الأحكام المشار إليها سابقاً ، هامش ١٤ .

(١٧) نقض فرنسى ٥ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠١ ؛

٢٦ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٨١ (فى آخر الصفحة) .

(١٨) Lock-out .

(١٩) استئناف باريس ١٠ أبريل سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ٩٨ .

(نقض بالتعويض للعامل لموقف الخاطئ لمقد العمل) ؛ نقض فرنسى ٤ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت

دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤٠ ؛ ٣٠ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ١٣٢ .

(٢٠) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٥٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٩ - ١ - م ١٠٨ ؛ ١٠

أكتوبر سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٨٩ .

(٢١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٢ .

(٢٢) أنظر لاحقاً ، فقرتى ٢٥١ و ٢٥٤ .

بتقدم الفكر الاجتماعي ، لكفالة الاستمرار للأجر ، للطابع الحيوى الذى يميزه (٢٣) .

٢٠٨ - أهلية إستيفاء الأجر فى قانون العمل : للقاصر ، كما قدمنا (١) ، أهلية إبرام عقد العمل الفردى . وللك ، أجز . فى المادة ١١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ " للقصر إستلام أجورهم ومكافآتهم وما يستحقونه قبل صاحب العمل بمقتضى هذا القانون " ، لأن أهلية إبرام العقد تنحصر ، فى الواقع ، فى أهلية إستيفاء الحقوق ، والوفاء بالالتزامات ، الناشئة عنه . ولكن الشارع ، فى المادة ٤٦ من قانون العمل . نقلا عن الماد ٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، أوجب على صاحب العمل أن يسلم " إلى العمال القصر أنفسهم " ، متى كانوا بالغين أربعة عشر عاما ، جميع ما يستحقونه ، بحيث " يكون هذا التسليم مبرئاً لدمته " . وقد أريد ، بهذه القاعدة الأخيرة ، كما جاء فى المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون المشار إليه ، الذى قررها لأول مرة ، أن " لا يتطلب من رب العمل ضرورة التثبت من صفة الولى أو الوصى قبل أداء الأجر ، فضلا عما قد يتعرض له العامل القاصر من إستيلاء الولى أو الوصى على هذا الأجر دون أن ينفقه عليه . ولأن هذا المبلغ من كده ويعيش عليه ، وكل تعقيد فى إجراءات الصرف يترتب عليه ضرر محقق " .

« وكان ينطوى تحليل القاعدة ، على هذا الوجه ، على جهل بحكم القانون فى الأهلية اللازمة ، بالنسبة للعامل . لإبرام عقد العمل . لأن المادة ٤٦ المشار إليها ، وقبلها المادة ٦ من المرسوم بقانون المشار إليه . ترفع ، فى الواقع ، سن الأهلية اللازمة لاستيفاء الحقوق الناشئة بمقتضى العقد من سن الأهلية اللازمة لإبرامه ، حين لعقود واضعواها ، على العكس ، أنهم ، بتقرير القاعدة

(٢٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٨ .

فقرة ٢٠٨ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٨٩ .

الارادة بها ، يخفصون من الأهلية اللازمة لاستيفاء الحقوق عن سن الأهلية اللازمة لإبرام العقد (٢) .

وعاد الشارع ، أخيراً ، إلى حكم القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وأوجب ، « على صاحب العمل أن يسلم إلى الحدث نفسه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه » ، بحيث يكون هذا التسليم مبرئاً لدعته (٣) . ولما كانت السن الدنيا للعمل هي اثنتا عشر سنة (٤) ، فللحدث ، متى بلغها ، أهلية إستيفاء جميع حقوقه الناشئة عن عقد العمل .

ولا ينطبق حكم قانون العمل ، بدهاء ، إلا على العمال الذين يخضعون له (٥) ، أما العمال ، الذين أخرجوا عن نطاقه ، فلا إنطباق له عليهم ، وتكون لهم ، طبقاً للمبادئ العامة ، أهلية إستيفاء الأجر متى كانوا أهلاً لإبرام عقد العمل (٦) .

٢٠٩ - زمان ، ومكان ، الوفاء بالأجر في قانون العمل : وضع الشارع ، في قانون العمل ، قواعد خاصة لزمان ومكان الوفاء بالأجر للعمال الخاضعين له .

— يجب ، على صاحب العمل ، كما أشرنا (١) ، دفع الأجر في مواعيد

(٢) على أن المادة ٤٦ ، المشار إليها ، تناقض حكم المادة ٦٣ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ ، الخاص بالولاية على المال ، التي تنص على أن « يكون القاصر الذي بلغ السادسة عشرة أهلاً لتصرف فيما يكتسبه من عمله من أجر أو غيره . ولا يجوز أن يتولى أثر التزام القاصر حدود المال الذي يكتسبه من مهنته أو صناعته . ومع ذلك فللمحكمة إذا اقتضت المصلحة أن تقيّد حق القاصر في ماله المذكور ، وعندئذ تجري أحكام الولاية أو الوصاية » ، لأن أهلية استيفاء الأجر تقتضي ، بطبيعة الحال ، أهلية التصرف فيه ، ولا يمكن رفع التناقض بينهما إلا على اعتبار المادة ٤٦ فاسخة ضمناً ، في حدود عقد العمل ، للقاعدة العامة الواردة في المادة ٦٣ المشار إليها ، بحيث لا تنطبق هذه الأخيرة إلا على كسب القاصر من غير عقد العمل .

(٣) مادة ١٥٠ عمل .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٤ .

(٥) راجع سابقاً ، فقرتا ١٠ و ١١ .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٨٩ .

فقرة ٢٠٩ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٢ .

دورية متقاربة . ويستند مبدأ دورية الدفع (٢)، على هذا النحو ، إلى الطابع الحيوي للأجر ، لكونه ، في الغالب ، مصدر الرزق الوحيد للعامل (٣) ، كما أن دفعه في أوقات متقاربة يجنب العامل تراكم مبالغ كبيرة منه ، لدى صاحب العمل ، تتعرض للضياع حال إفلاسه ، وللتبذير حال قبض العامل لها (٤) .

فيلتزم صاحب العمل بدفع الأجر " مرة كل أسبوع " (٥) ، وأجيز له ، مع ذلك ، " أدائه " مرة كل أسبوعين أو كل شهر ، ، إذا وافق العامل كتابة (٥) . وتطبق هذه القاعدة أيا كان شكل الأجر ، أو طريقة تحديده ، بحسب الزمن أو وفقاً لحاصل العمل . إنما إستثنى ، في الحالة الأولى ، العامل الذي حدد أجره شهرياً ، وأجيز الوفاء بالأجر له " مرة على الأقل في الشهر " (٦) ، وفي الحالة الثانية ، العامل بالقطعة الذي يستغرق عمله فترة تزيد على أسبوعين ، حينها لا يتسنى تطبيق المبدأ على وجه دقيق . وأوجب " أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل " ، و " أن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به " (٧) .

ويجب الوفاء بالأجر " في أحد أيام العمل " (٨) ، حتى " لا ينحرم العمال من يوم راحتهم إذا ما اضطروا إلى الذهاب لقبض أجورهم في غير أيام العمل " (٩) .

- ويجب ، كذلك ، أداء الأجر " في مكان العمل " (١٠) ، حتى " لا يعتمد صاحب العمل إلى دفعه في مكان يتعرض فيه العمال إلى صرف جزء من

٢. Principe de la périodicité du paiement (٢)

(٣) كامبر لاثك وج. ليون - كان ، فقرة ٢٤٨ .

(٤) ديران وفيتير ، جزء ٢ ، فقرة ٢٤٣ - أ .

(٥) مادة ٣٤ / ج محل .

(٦) مادة ٣٤ / أ محل .

(٧) مادة ٣٤ / ب محل .

(٨) مادة ٣٤ محل .

(٩) المذكرة التفسيرية لقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(١٠) مادة ١/٤٧ محل .

أجورهم فيما لا يعود عليهم بأية فائدة» (١١) ، كقضى ، أو محل تجارة (١٢) .
 — أما عند انتهاء عقد العمل ، فيجب الوفاء بالأجر للعامل فوراً ،
 « إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه ، حين يجب على صاحب
 العمل « أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك » (١٣)

٢١٠ — حماية الأجر ، تعداد : دفع الطابع الحيوى للأجر ، كما
 قدمنا (١) ، إلى إقامة حماية خاصة له ، تلخص ، كما أشرنا (١) ، في وجوب
 وفائه بالقيمة الحقيقية له ، بأداء المبلغ المتفق عليه في العقد ، ووجوب دفعه
 كاملاً ، من ناحية ، بمنع المقاصة بين الأجر ودين على العامل إلا في حالات
 خاصة وفي حدود ضيقة ، ويعبر ، عن هذا ، بمنع الاستقطاع من أجر العامل ،
 ومن ناحية أخرى ، بتحريم الحجز على الأجر والتزول عنه ، إلا في حدود
 ضيقة . وأخيراً ، وبسع الشارع ، في قانون العمل ، الامتياز الذى قرره
 للأجر في المجموعة المدنية . ونبحث ، في الفقرات التالية ، تفصيلات هذه
 الحماية ، لنتهى بقواعد لإثبات الوفاء بالأجر .

٢١١ — وجوب الوفاء بالأجر بقيمته الحقيقية : يجوز ، وفقاً للمبادئ
 العامة ، أن يتسلم العامل أجره نقداً ، كما يجوز أن يتسلمه أية مقدمة أخرى (١) .
 وقد أدت هذه الحرية بأصحاب الأعمال ، في الدول الصناعية خلال القرن
 الماضى ، إلى إعطاء عمالهم ، بدل النقود ، أموالاً أخرى . ولتخذ الوفاء
 بالأجر ، على هذه الصورة ، طرائق شتى عرفت « بنظام المقايضة » ،

(١١) المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(١٢) لم يحدد القانون الفرنسى ، بطريق مباشر ، مكان الوفاء بالأجر ، ولكنه حرم على
 صاحب العمل دفع الأجر في محل للمشتريات ، أو البيع (ج. ليون — كان الأجور ، فقرة ٣١) .
 (١٣) مادة ٣٨ عمل . وينطبق هذا الحكم ، وفقاً لها ، على جميع ما يستحقه العامل ، بعد
 أن كان مقصوراً ، طبقاً لمادة ٤٨ من قانون العمل القديم ، على « الأجر المستحق له » .

فقرة ٢١٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٢ .

فقرة ٢١١ :

(١) مادة ٣٥٠ مدنى ، وأنظر أيضاً ديجرين وهيجر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٨ .

الذي أصبح اسمه بالإنجليزية (٢) ، لشيوعه في بريطانيا ، مشهوراً في تاريخ الأجور (٣) . وارتبطت به ، مدى حقبة طويلة ، في الدول المختلفة ، آلام الطبقة العاملة (٤) . أدى بعض أصحاب الأعمال ، مباشرة ، الأجر عيناً ، بتسليم العامل سلماً ينتجها المصنع ، يقع عليه عبء تصريفها (٥) ، أو مواد غذائية بأعلى من سعر السوق (٦) ، فيضطر هذا الأخير ، بعدما قبل ، في العقد ، الوفاء على هذا النحو ، إلى بيع ما تسلمه ، أو ما زاد عن حاجته منه ، بسعر أقل مما رضى الوفاء به ، متحملاً الفرق بينهما (٧) . وألزم البعض الآخر العامل لديهم بالشراء من محال معينة ، لهم فيها مصلحة ، سلماً أقل جودة ، أو أكثر ثمناً . مما يباع في غيرها ، ويستردون منه ، 'بالتالى' الأجر النقدي الذي قبضه (٨) . وقد يسلّمون العامل ، بدل النقود ، 'بطاقات' ، أو 'بونات' ، تعتبر عملة إنفاقية ، للشراء بها من تلك المحال (٩) ، أو

(٢) Truck-system .

(٣) استعمل هذا الاصطلاح في جميع البحوث الفرنسية التي كتبت منذ أواخر القرن الماضي وشفيّر إليها في الحواش التالية ، ولا يزال مستعملاً في الكتب الفرنسية إلى اليوم (أنظر مثلاً روست وديران ، فقرة ٣٠٤ ، ج . ليهون - كان ، الأجور ، لقرة ٢١٨) .

(٤) أنظر DUPUY ، حماية أجر العامل ، رسالة ، بورديو Bordeaux سنة ١٩١٢ ص ١٤ وما بعدها ؛ لو إير Le Hire ، أجور العمال من وجهة القانون المدني ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٠ . ص ١٠٨ - ١١١ ؛ ستينيلير STEINHILBER ، دفع الأجور لعمال ، رسالة باريس سنة ١٩٠٣ ، ص ١٣ وما بعدها ؛ لوكونت LECONTE دفع الأجور عيناً ، رسالة ، إكس - مارسيليا Aix-Marseille سنة ١٩٠٠ ، ص ١١٠ وما بعدها .

(٥) أنظر مثلاً كاركاسون CARCASSONNE ، دراسة القانون الخاص بدفع الأجور لعمال والمستخدمين ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، ص ١٥ - ١٦ .

(٦) بوي Boudy ، حماية أجر العامل في القانون الفرنسي ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ، ص ٢٦ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٩١ - ٩٢ .

(٧) ركوريه RECORRET ، دراسة تاريخية وتشريعية لدفع الأجر عيناً ، رسالة ، ليون Lyon سنة ١٨٩٩ ، ص ٣٢ - ٣٤ .

(٨) كابوا CABOUAT ، التنظيم التشريعي للأجور ، المجلة النقدية ، سنة ١٨٩٤ ، ص ٢٢٩ - ٢٢٨ .

(٩) لامبير LAMBERT ، دراسة في حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل ، رسالة ، مونتيلييه Montpellier سنة ١٨٩٦ ، ص ١٢ - ١٣ .

يسلمونه أوراقاً تجارية مستحقة الدفع في أجل غير قريب (١٠) ، أو عملة أجنبية (١١) ، ليضطر إلى خصمها ، أو إلى استبدالها ، لدى شريك لصاحب العمل في مبلغ الخصم ، أو في مقابل الاستبدال (١٢) . فيتلخص " نظام المقايضة " . على هذا النحو ، أيا كانت صورته ، في سلب جزء من أجر العامل بالوفاء به عيناً له (١٣) .

على أن إنقاص الأجر ، الذي يعتبر نتيجة حتمية لنظام المقايضة ، وجعل قدره ، على الدوام ، رهيناً بإرادة صاحب العمل ، الذي يستطيع تغييره برفع أثمان السلع ، أو بخفض درجة جودتها (١٤) ، ليس الضرر الوحيد الذي يصيب العامل منه ، لأن هذا النظام ، فوق ذلك ، يسلب حرية العامل في التصرف في أجره (١٥) ويخذه في مقدار أجره ، فيقلعه عن السعي إلى تحسين مصيره (١٦) ، كما يتعلم عليه معه أن ينخر جزءاً من كسب عمله (١٧) .

أثار " نظام المقايضة " ، في صورته المختلفة ، لكل ذلك ، ثائرة العمال ، وقاموا بإضراباتهم المتكررة حرباً عليه (١٨) ، حتى عمد الشارع ، في الدول

(١٠) لولير ، المرجع السابق ، ص ١٠٥ ؛ لامير ، المرجع السابق ، ص ٣٣ - ٣٤ ؛ دكوريه ، المرجع السابق ، ص ٣٦ .

(١١) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٠٠ - ١٠١ .

(١٢) انظر ، في عرض الطرائق المختلفة لهذا النظام ، لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٩٠ وما بعدها ؛ كاركسون ، المرجع السابق ، ص ١٤ وما بعدها ؛ وأنظر أيضاً بوى ، المرجع السابق ، ص ٢٩ وما بعدها ؛ دكوريه ، المرجع السابق ، ص ٣١ - ٣٢ .

(١٣) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٩٠ .

(١٤) دكوريه ، المرجع السابق ، ص ٣٣ - ٣٤ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٩٠ .

(١٥) ١٠١ - ١٠٤ ؛ كاركسون ، المرجع السابق ، ص ١٧ - ١٨ .

(١٦) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ - ١٠٧ ؛ كاركسون ، المرجع السابق ، ص ١٨ - ١٩ .

(١٧) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ - ١٠٩ .

(١٨) كاركسون ، المرجع السابق ، ص ١٩ ؛ دكوريه ، المرجع السابق ، ص ٣٤ .

(١٩) دبران وفيسو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٨ ، ص ٦٠٩ - ٦١٠ ؛ وأنظر أيضاً في الجهود

الأخرى ديوي ، المرجع السابق ، ص ١٧ - ١٨ .

المختلفة ، منذ أواخر القرن الماضي ، إلى تحريمه ، بإلزام صاحب العمل بوفاء الأجر إلى العامل نقداً ، ولا يكون وفاؤه بغير النقود مبرراً لذمته (١٩) .
فنص الشارع الفرنسي ، مثلاً ، على غرار غيره ، في المادة الأولى من قانون ٧ ديسمبر سنة ١٩٠٩ ، على أن " أجور العمال والمستخدمين يجب دفعها بنقود معدنية أو ورقية تتمتع بتداول قانوني " (٢٠) .

على أن تحريم " نظام المقايضة " كان عديم الأثر على نظام آخر ، سمي ، في تاريخ الأجور ، بالمخزن (٢١) : ظهر لمصلحة العامل ، ثم صار ، في يد صاحب العمل ، إذا شاء ، أداة لاستغلاله (٢٢) . والمخزن ليس إلا محلاً " بلحق بالمشاة " يجد فيه العامل ما يحتاجه الأسرة من غذاء وكساء (٢٣) ، ينشئه صاحب العمل لتحسين مصائر عماله ، حيث تباع فيه السلع لم يسعر الجملة الذي تشتري به ، فيقتصدون الربح الذي يجنيه ، الوسطاء المتعددون ، في تجارة التجزئة (٢٤) . ويجرى التعامل فيها عادة بالنسيئة ، فلا يدفع العامل ثمن ما يشتريه ، بل يخصم من الأجر الذي يستحقه . فلا يقبض ، في ميعاد الوفاء ، إلا الباقي بعد استقطاع ثمن ما أخذه (٢٥) ، وبذلك يكفل لعائلة العامل المواد الضرورية للمعيشة ، ولو كان العامل مبلراً أو مسهراً (٢٦) . على أن نظام المخزن ، رغم من أياه للعامل ، يحتوي على عيوب الوفاء بالأجر عيماً . فهو ، بما يتضمنه مع البيع لأجل ، يدفع

(١٩) أنظر لاسير ، المرجع السابق ، ص ١٢ وما بعدها ؛ ستينليير ، المرجع السابق ، ص ٣٥ وما بعدها ؛ ركوديه ، المرجع السابق ، ص ٥١ وما بعدها .
(٢٠) مادة ٤٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم ، وبمدها المادة ق. ١/١٤٣ .
من تقنين العمل الجديد .

(٢١) *L'économat* .

(٢٢) أمبرواز *AMBROISE* ، الحماية التشريعية لأجور العمال ، رسالة ، نانسي *Nancy* سنة ١٩٠١ ، ص ٣٦ ؛ ودبيير ، المرجع السابق ، ص ٤٧ - ٥٠ ؛ وقارن لوزير ، المرجع السابق ، ص ١١٩ ؛ ولوكوت ، المرجع السابق ، ص ١٣٨ - ١٣٩ .
(٢٣) لوكوت ، المرجع السابق ، ص ١٣١ ؛ لوزير ، المرجع السابق ، ص ١١٦ - ١١٧ .
ركوديه ، المرجع السابق ، ص ٤٠ .
(٢٤) لوزير ، المرجع السابق ، ص ١١٦ - ١١٨ ؛ لوكوت ، المرجع السابق ، ص ١٣٢ .
(٢٥) لوكوت ، المرجع السابق .
(٢٦) ركوديه ، المرجع السابق ، ص ٤٠ .

العامل ، من ناحية ، إلى زيادة الاستهلاك ، وبميت فيه روح الحيلة ، فلا يجد " في يوم القميص " إلا مبلغاً يسيراً ، قد يلجئه إلى المخزن ، لبيع ، بالبخص ، نقداً ما اشتراه منه لأجل ، ليحصل على حاجته من النقود (٢٧) .
ويؤدي ، من ناحية أخرى ، إلى ضياع استقلال العامل ، الذي يجد نفسه مربوطاً بالمنشأة لا يستطيع منها فكاً ، حيث يقف حسابه في المخزن ، إذا ما عن له مغادرتها ، ولن يكف ما يقبضه ، بعد إستقطاع ثمن ما أخذه ، للقيام بأوده إلى ميعاد الوفاء بالأجر لئلا رب عمل آخر (٢٨) . أما إذا أراد رب العمل ، بدافع الأنانية ، إستغلال العامل ، فيجد الوسيلة ، بعرض السلع في المخزن بثمن أعلى أو بعودة أقل ، إلى إنقاص أجره (٢٩) .
لذلك لجأ الشارعون ، في الدول المختلفة ، إلى حماية العامل من " المخزن " ، بتحريمه أو بتنظيمه . فحرم الشارع الفرنسي ، مثلاً ، في المادة الأولى من قانون ٢٥ مارس سنة ١٩١٠ (٣٠) ، على غرار غيره كذلك ، على صاحب العمل ، من ناحية ، أن يلحق بمؤسسته مخزناً يبيع فيه ، بطريق مباشر أو غير مباشر ، لعماله أو لعائلاتهم ، مواداً أو سلعاً من أي نوع ، كما حرم عليه ، من ناحية أخرى ، " أن يفرض على عماله أو مستخدميه التزاماً بإتفاقي أجورهم ، كلها أو جزء منها ، في محال يحددها " .

وقد أخذ الشارع عندنا بهذه المبادئ ليمنع " نظام المقايضة " ، ويحرم إنشاء " المخزن " : " تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً " (٣١) ، وذلك " تفادياً من الإضرار بالعامل بدفع أجره بعملة

(٢٧) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٣٦ - ١٣٨ ؛ لو ار ، المرجع السابق ؛ ص ١٢٠ ؛ ركوديه ، المرجع السابق ، ص ٤٥ - ٤٦ .

(٢٨) ركوديه ، المرجع السابق ، ص ٤٣ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٢٨ .

(٢٩) أمبرواز ، المرجع السابق ، ص ٣٦ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٣٨-١٣٩ .

(٣٠) مادة ٧٥ من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم التي أضافت الفقرة الثانية منها على أن ذلك المنع لا يمتد إلى عقد العمل الذي يتفق فيه على أن يتناول العامل غذاءه لدى صاحب العمل ويقيم لديه ، ويقبض ، فوق ذلك ، أجرأ نقدياً ، ولا على المقد الذي يتنازل فيه صاحب العمل ، بسعر التكلفة ، من مواد لازمة لتنفيذ العمل ، إلى العامل . فزقلت هذه الأحكام إلى المادة ق. ١/١٤٨ من تقنين العمل الجديد .

(٣١) مادة ٣٣ فصل ٤ وتشمل عبارة " وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل " كل ما يلزم صاحب

أو وسيلة لا تحقق له أجره كاملاً ، وتمكنه من سهولة التصرف فيه ^٣ (٣٢) . ولا يرد المنع ، كما يتضح ، سواء من عبارة النص ، أو مذكرته التفسيرية ، أو من أصوله التاريخية (٣٣) ، إلا على الوفاء بمقابل عندما يكون الأجر مقدراً في العقد بمبلغ نقدي . فلا يجوز أن يتفق الطرفان ، في العقد أو في وقت لاحق ، على جواز الوفاء بغير النقود ، ولا أن يراضيا ، في ميعاد الوفاء ، على استبدال أية مقدمة عينية بالأجر النقدي ، وإلا كان الوفاء باطلاً ، وبالتالي غير مبريء للذمة صاحب العمل ، ولو تنازل العامل ، وقت الوفاء ، عن الدفع ببطلانه ، أو أجازاه بعد الوفاء ، ويتعين على صاحب العمل أن يوفى له أجره ^٤ بالعملة المتداولة قانوناً ^٥ . ولا يكون له الرجوع على العامل ، لاسترداد التقديمة العينية ، إلا بدعوى الإثراء بلا سبب (٣٤) . إنما لا تؤثر هذه القاعدة في طبيعة الأجر ، وجواز أن يكون عينيّاً . فالاتفاق بين العاقلين على أن يكون الأجر ، كله أو جزء منه ، عينيّاً ، يكون صحيحاً وينتج كافة آثاره (٣٥) . فالمنع . لا يرد ، في عبارة موجزة ، إلا على استبدال مقدمة عينية ، أيا كانت صورتها ، بالأجر النقدي المتفق عليه في العقد . ومنعاً لتحاييل صاحب العمل ، الذي قد يعتمد على دفع الأجر نقداً ، ثم يسترده بإلزام العامل بالشراء من محال يعينها له ، حرّم ، في المادة ١/٣٩ من قانون

العامل ، بمقتضى عقد العمل ، يدفعه للعامل ^٦ ، مثل مكافأة نهاية الخدمة في حالة إرجوعها (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٣٧) .

(٣٢) المذكرة التفسيرية للقانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ تعلقاً على المادة الخامسة منه ، الواقع المصرية (القدم البرلماني) دور الانعقاد العاشر لجلسة الشيوخ ، ملحق رقم ٥٠٠ ، ص ١٥١ ، أما المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فقد ورد فيها ، تعلقاً عليها ، « وبذلك لا يجوز مثلاً دفعها بمصلحة جنسية حتى لا يتحمل العامل فرق استبدال العملة الوطنية بها وحتى يروح العامل دون داع في استبدالها »

(٣٣) أنظر دوى ROY ، دفع الأجور في التشريع الحالي ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ، ص ٢١ ، كارلسون ، المرجع السابق ، ٣٣-٣٧ .

(٣٤) ديران وثيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٨-٤ : ديوي ، المرجع السابق ، ص ٤٢ .

(٣٥) الأستاذ علي الشريف ، شرح قانون عقد العمل الفردي ، ص ٥١-٥٢ ، الدكتور محمد حلي مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٢٤٤ .

العمل ، إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل ، حتى لا يكون أداء الأجر نقداً سائراً للوفاء بغير النقود .

٢١٢ - وجوب دفع الأجر كاملاً : تحريم الحجز على الأجر ، أو النزول عنه ، إلا في حدود ضيقة : وحماية للعامل ، من دأته ، حصر القدر الجائز الحجز عليه من أجره في حدود ضيقة ، وحماية له من ضعف نفسه ، حصر ، في ذات الحدود ، القدر الجائز النزول عنه (١) :

- حرم ، في المادة ٣٠٩ من تفتين المرافعات ، كما أشرنا (٢) ، الحجز على « أجور الخدم والصناع والعمال أو مرتبات المستخدمين » إلا بقدر الربع . وكان تحريم الحجز على ثلاثة أرباع الأجر يؤدي إلى عدم جواز النزول مقدماً عنه ، وفقاً للمادة ٣٠٤ من المجموعة المدنية ، التي تنص بأن « لا يجوز حوالة الحق إلا بمقدار ما يكون منه قابلاً للحجز » . وهذه القواعد هي الواجبة التطبيق على أجور العمال الذين لا يخضعون لقانون العمل (٣) .

- أما في قانون العمل ، فقد ميّزت ، في حدود الربع الجائز الحجز عليه ، بالنسبة للدين الجائز الحجز عليه ، أو النزول عنه ، لاستيفائه ، التسعة جنيهاً الأول شهرياً ، أو الثلاثين قرشاً الأول يومياً ، ولم يحز الحجز عليها ، أو النزول عنها : إلا « لدين النفقة ، أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده (للعامل) ولمن يعوله من مأكّل ومليس » (٤) . أما بقية الربع ، فيجوز الحجز عليها ، أو النزول عنها « من أجل أي دين » (٥) . وكان « لدين النفقة » ، في قانون العمل القديم ، أولوية ، في استيفائه ، على « دين المأكّل والمليس » ، في حدود القدر المخصص لهما من ربح الأجر (٥) . ولكن سوء صياغة المادة ١ / ٤١ من قانون العمل

فقرة ٢١٢ :

(١) لا تنص هذه القاعدة ، في الحقيقة ، على قانون العمل ، بل هي مقررة في المادة ٣٠٤ من

كما أشرنا في المتن .

(٢) راجع سابقاً فقرة ٨٧ .

(٣) راجع سابقاً ، فقرتي ١٠ و ٩ .

(٤) مادة ١ / ٤١ من عمل

(٥) مادة ٣ / ٥٢ من عمل قديم .

الجديد يوحى بأن أولوية دين النفقة قد تقرر، إزاء جميع الديون الأخرى، وترد على ريع الأجر الجائز المحجز عليه « من أجل أى دين » (٦)، وليس فقط إزاء « دين المأكل والملبس » في حدود التسعة جنيهات الأولى شهرياً .
أول ثلاثين قرشاً الأولى يومياً . ولكننا نعتقد أن الشارع أراد الإبقاء على القاعدة التي كانت واردة في قانون العمل القديم . فالامتياز المقرر لدين النفقة ، يقتصر ، وفقاً للمادة ١١٤١ / ج من التقنين المدني ، على ما يستحق منها « عن ستة أشهر الأخيرة » ، ويبعد أن يقصد ، بالمادة ١ / ٤١ ، المشار إليها ، إطلاق الامتياز إلى كل دين النفقة .

« وفي حالة إقطاع جزء من أجر العامل » ، طبقاً لقواعد عقد العمل الفردي في قانون العمل (٧)، كغرامة وقعت عليه (٨)، أو تعويض عن إلتفاف أموال لصاحب العمل (٩)، أو إستيفاء لما يكون هذا الأخير قد أقرضه له (١٠)، « بحسب الجزء القابل للتزول عنه ، أو المحجز عليه ، منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقطوعة منه » (١١) .

ولا تقتصر هذه القواعد على أجر العامل ، بل تنطبق على كل المبالغ المستحقة له طبقاً لأحكام قانون العمل (١٢) .

(٦) مادة ١ / ٤١ محل .

(٧) الفصل الثاني من الباب الثالث من قانون العمل ، وهو خاص بالأجور ، وليس فيه إلا حالة الإقطاع من الأجر استيفاء لقرض (مادة ٤٠)، حين كان قانون العمل القديم يحيط بجميع المبالغ التي تقطع من العامل طبقاً لقواعده في عقد العمل الفردي . ذلك أن الشارع نقل ، إلى المادة ٣ / ٤١ من القانون الجديد ، ذاته المياري الواردة في المادة ٣ / ٥٢ من قانون العمل القديم ، وهي : « وفي حالة إقطاع جزء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا الفصل بحسب الجزء القابل للتزول عنه أو المحجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقطوعة منه » ، دون أن يفتن واضع النص إلى أن « الفصل » الذي أحيل عليه ، في النص القديم ، كان الفصل الثاني من الباب الثاني ، وهو خاص بمقدد العمل الفردي بأكمله ، حين أن « الفصل » ، الذي أحيل عليه ، في النص الجديد ، هو الفصل الثاني من الباب الثالث ، وهو خاص « بالأجور » وحدها .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٤ .

(١٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٣ .

(١١) مادة ٣ / ٤١ محل .

(١٢) مادة ٢ / ٤١ محل .

٢١٣ - وجوب دفع الأجر كاملاً : منع المقاصة بين الأجر ودين على العامل إلا في حدود ضيقة : يؤدي تطبيق المبادئ العامة ، إذا أقرض صاحب العمل نقوداً للعامل ، إلى انقضاء حق صاحب العمل في حدود ريع الأجر فيما زاد على تسعة جنيهات شهرياً أو ثلاثين قرشاً يومياً منه (١) . ولكن المادة ٤٠ من قانون العمل . خرجت على هذه المبادئ ، أجازت لصاحب العمل « أن يقطع » من أجر العامل ١٠ ٪ « وفاء لما يكون قد أقرضه من مال » . فلذلك كان الأجر كبيراً ، صار صاحب العمل في وضع أدنى من الدائنين الآخرين . حيث يمكن لأحدهم أن يحجز على ريع الأجر في القدر الزائد منه على تسعة جنيهات شهرياً أو ثلاثين قرشاً يومياً . أما إذا كان الأجر صغيراً ، أو تعدد الدائنين للعامل ، أصبح صاحب العمل في وضع أفضل . حيث يمكن لهذا الأخير ، في الحالة الأولى ، أن يقطع عشرة ، ولا يمكن لأحد الدائنين ، في الحالة الثانية ، مشاركته في عشر الأجر . لأن هذا القدر لا يختلط بالقدر الجائز الحجز عليه أو التزول عنه (٢) . إنما ينحصر حق صاحب العمل في « إقطاع » عشر الأجر ، ولا يجوز له ، فوق هذا ، أن يحجز ، وفقاً للمبادئ العامة ، تحت يد نفسه ، على القدر الجائز الحجز عليه من أجر العامل باعتباره دائناً له (٣) .

وفق الشارح ، على هذا النحو ، بين تيسير الاقتراض الذي قد يُعرض العامل ، وعائلته : إلى نقص الضرويات يوماً ما ، وبين منع الاقتراض الذي يؤدي إلى بؤس العامل في بعض الظروف ، كمرض زوجته أو ولادة طفل له (٤) . وقد أخذ الحكم المذكور عن القانون الفرنسي الصادر في

لمرة ٢١٣ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢١٢

(٢) ديران وقهتر ، جزء ٢٠ ، فقرة ٣٩٨-١ . وقد نص على هذا الحكم صراحة في المادة ٥١ / ٢ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسي القديم ، وبمده المادة ٤٠ - ١٤٤ / ٢ من التقنين الجديد ، وإن كان ، في الحقيقة ، مفهوماً دون ساحة إلى النص عليه .

(٣) بلابلير وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٣٦ .

(٤) لامبير LAMBERT ، دراسة في حياة الأجر في مواجهة صاحب العمل ، رسالة

مونпельيه Montpellier سنة ١٨٩٦ ، ص ١٢٨ .

١٢ يناير سنة ١٨٩٥ (٥) ، الذي أقام التوازن بين مصلحة العامل في قبض أجره كاملاً واختيار الوقت المناسب للوفاء بما اقترضه ، وبين حق صاحب العمل في التمسك بانقضاء الأجر مقاصة مع ما أقترضه ، بعد وقت طويل إنهدم فيه هذا التوازن ، برعاية الشارع الفرنسي مصلحة صاحب العمل معجاهلاً بمصلحة العامل (٦) . وحماية العامل ، ومنعاً لاستغلال صاحب العمل له ، حرم الشارع عندنا ، على هذا الأخير ، أن يتقاضى عن القرض " أية فائدة " (٧) .

وكان هذا القيد ، على وقوع المقاصة ، يقتصر ، في قانون العمل القديم ، كالقانون الفرنسي (٨) ، على المبلغ الذي يتسلمه العامل قرضاً من صاحب العمل ، ولا ينطبق على المبلغ الذي يتسلمه مقدماً من أجره . فكان يجوز لهذا الأخير ، دون قيد ، خصمه من أجر العامل ، لأنه ، في الواقع ، جزء من الأجر إنقضى ، بالوفاء ، إلزام صاحب العمل بقدره (٨) . ولكن سوئاً ، في قانون العمل الجديد ، بين القرض و " الأجر المدفوع مقدماً " (٩) ، في عدم جواز " الاقتطاع " أكثر من العشر .

وحرم الشارع الفرنسي المقاصة بين الأجر وبين دين على العامل لتقدمات غير نقدية أعطاها صاحب العمل له إلا في حالات معينة تنعدم فيها شبهة إستغلال العامل ، وتوافر ، في إيجازها ، مصلحة لهذا الأخير (١٠) . ويتفق منع المقاصة ، على هذا النحو ، مع تحريم إنشاء الخزان الذي يؤدي إلى بطلان الديون التي ترتب على شراء العامل سلماً ، أي كان نوعها ،

(٥) مادة ق. ١٤٤-٢/٢ من نقتين المل الفرنسي الجديد .

(٦) أنظر في ذلك لاميير ، المرجع السابق ، ص ١١٨ وما بعدها .

(٧) مادة ٤٠ عمل .

(٨) ديوران و هيجر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٨ - ١

(٩) مادة ٤٠ عمل .

(١٠) نص ، في القانون الفرنسي ، حل حالات ثلاث : إعطاء العامل أدوات أو آلات ضرورية للعمل ، إعطاء مواد عليه الإلتزام بتقديمها للعمل ، أو إعطاءه نفقوداً لشراء تلك الأدوات أو هذه المواد (مادة ق. ٤٤-١ من نقتين العمل الفرنسي) ؛ أنظر ديوران و هيجر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٨-٢٣ ورواست وديران ، فقرة ٣٠٥ .

من صاحب العمل (١١). أما عندنا ، فالشارع ، وإن حرم على صاحب العمل ، كما قدمنا ، إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجها صاحب العمل (١٢) ، فإنه أجاز للعامل شراءها بمحض رغبته (١٣) . فهل يجوز لصاحب العمل « أن يقتطع » من أجر العامل ، في حدود العشر ، وفاء لثمن ما اشتراه منه ؟ نرى أنه لا يجوز ، لأن نص المادة ٥١ ، المشار إليها ، خاص بالقرض ، فلا يتعداه إلى ثمن المبيع لأجل . وكذلك لا يجوز لصاحب العمل « أن يقتطع » من أجر العامل ، وفقاً للمادة ٥١ ، استيفاء لما قد يصبح دائماً به للعامل لأسباب أخرى مابقة على عقد العمل . أو لاحقة له ، على صلة أو على غير صلة به . ولكن هل تقع المقاصة بين الأجر ، في حدود القدر الجائز الحجز عليه ، وبين هذه الديون ؟ نرى التفرقة بين ثمن ما اشتراه العامل من صاحب العمل حيث لا تقع المقاصة ، وبين غيره من الديون حيث تقع المقاصة بحكم القانون ، إذ يحول دون وقوع المقاصة ، في الحالة الأولى ، نص المادة ٥٤ من قانون العمل التي تلزم صاحب العمل بأداء الأجر « بالعملة المتداولة قانوناً » (١٤) . فلو أجزأنا المقاصة فيها لأجزأنا لصاحب العمل ، في حدود القدر الجائز الحجز عليه ، الوفاء بغير النقود ، ولا يكون لهذا الأخير إلا أن يصحج تحت يده نفسه ، في هذه الحدود ، لاستيفاء تلك المبالغ . أما في بقية الحالات ، فلا يوجد ما يمنع وقوع المقاصة إذا توافرت شروطها المحددة في القانون (١٥) .

٢١٤ - حالة يجوز فيها « الاقتطاع » من أجر العامل : على أن الشارع قد أجاز « إقتطاع » جزء من الأجر إذا تلفت ، أو هلكت ، أو فقدت ،

(١١) ديران وهيم ، ج ٢٠ ، فقرة ٣٩٨ - ٢ .

(١٢) مادة ٥٠ صل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢١١ .

(١٣) المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تعليقاً على المادة ٩ منه .

(١٤) مادة ٥٤ صل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢١١ .

(١٥) مواد ٣٦٢ وما بعدها من المجموعة المدنية ؛ ونقص ٢٦ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة

أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١٣٩ ، ص ٢٧٧ ، و ٢٥٠ فبراير سنة ١٩٧٨ ، مجموعة أحكام

النقض ، السنة ٢٩ ، رقم ١١٦ ، ص ٥٩٧ .

بخطأ العامل ، " مهمات أو آلات أو منتجات " مملوكة لصاحب العمل ، أو كانت في حيازته ، حيث يتعين على العامل أن يدفع ، إلى هذا الأخير ، تعويضاً يساوى ما أوقعه به من ضرر (١) . وإذا كانت المبادئ العامة تقضى بأن يقدر هذا التعويض ، بالتراضى أو بالتقاضى ، فإنه قد أجاز لصاحب العمل ، قبل تقديره على هذا الوجه أو ذاك ، أن يبدأ " باقتطاعه " من أجر العامل المستول عنه ، على ألا يزيد " ما يقطعه " على " أجر خمسة أيام في الشهر " (٢) ، وذلك ، بداهة ، " بعد إجراء التحقيق " ، وثبوت مسؤولية العامل ، وإخطاره بالقرار الذى اتخذ ضده (٣) .

لذا سكت العامل ، على هذا الإجراء ، إلى نهايته ، يكون تقدير التعويض قد تم ، فى الحقيقة ، برضاء الطرفين ، وإلا جاز للعامل " أن يتظلم من تقدير صاحب العمل " أمام " اللجنة الاستشارية المشتركة " فى المشروع ، الذى يستخدم ، على الأقل ، خمسين عاملاً (٤) ، أو أمام اللجنة الثلاثية ، التى تختص بإبداء الرأى فى فصل العامل خطأ نسب إليه (٥) ، فى الحالات الأخرى . ويكون قرار هذه اللجنة ، أو تلك ، قابلاً للطعن فيه ، أمام المحكمة الجزئية التى يقع فى دائرتها محل العمل ، خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره . والطعن فى قرار اللجنة يكون لكل من صاحب العمل أو العامل . وإذا كان التظلم ، أمام اللجنة ، وفقاً لعبارة القانون ، " من تقدير صاحب العمل " (٥) ، فإن منازعة العامل ، أمامها ، فى قيام مسئوليه ، تقضى به قواعد القياس الأولى فى تفسير النصوص . والطعن ، فى قرار اللجنة ، أمام المحكمة الجزئية ، يجوز لكل من طرفى المنازعة .

" فلماذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإلتلاف أو قضى له بأقل منه ، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من

فقرة ٢١٤ :

(١) مادة ١ / ٦٨ عمل .

(٢) مادة ٢ / ٦٨ عمل .

(٣) مادة ٧٧ عمل ؛ ورأى سابقاً ، فقرة ٦٤ .

(٤) مادة ٦٢ عمل ؛ ورأى سابقاً ، فقرة ٥٠ .

(٥) مادة ٢ / ٦٨ عمل .

تاريخ صدور الحكم ، أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة (٦) .
إنما لا يجوز إستيفاء التعويض بهذه الطريقة إلا إذا لم يجاوز مجموع أجر شهرين (٧) . ولا يكون لصاحب العمل ، إذا تجاوزت خصائره هذا القدر ، إلا الحصول ، طبقاً للقواعد العامة ، على حكم يلزم العامل بالتعويض . فإذا ما صار هذا الحكم نهائياً ، وقعت المقاصة ، بحكم القانون ، بينه وبين ربح الأجر ، شهرياً ، عدا التسعة جنيهاً الأول شهرياً ، أو الثلاثين قرشاً الأولي يومياً . وقد استحدث هذا القيد ، على حق صاحب العمل في إقتضاء التعويض بالانقطاع من أجر العامل ، في قانون العمل الجديد .

٢١٥ - إمتياز الأجر : تقرر ، في التقنين المدني ، وفي تقنين التجارة ، لأجر العامل ، في حلول معينة ، إمتياز عام على جميع أهوان صاحب العمل (١) ، إذا أصبح غير قادر على الوفاء بديونه ، ليتجنب مزاحمة بقية دائنيه ، حماية له منهم (٢) .

ويقوم هذا الامتياز على دوافع إنسانية . فالطابع الغذائي للأجر يفرض توفير الأولوية له في إستيفائه . ويضيف انفع لإعتبارات إجتماعية تقوم على أن التبعة ، التي تثقل العامل ، تبعث في نفسه الحرج من الإلحاح في المطالبة بأجره أو الإصرار عليه (٣) ، وإن كانت هذه الاعتبارات قد خمدت ، في الوقت الحاضر ، تبعاً لانقضاء العلاقة ، في المشروع الكبير ، بين أعمل ورأس المال ، أو خفت إلى حد كبير ، نتيجة إنتشار روح المساواة في علاقات العمل .
- الحق الممتاز : الحق الممتاز هو أجر العامل أيّاً كان شكله ، أو قدره ،

(٦) مادة ٣/٦٨ عمل .

(٧) مادة ٤/٦٨ عمل .

فقرة ٢١٥ :

(١) مادة ١١٤١/١(أ) مدني .

(٢) ديران وفيجر ، جزء ٢ ، فقرة ٣٤٨ .

(٣) دي باج DE PAGE ، موسوعة القانون المدني البلجيكي ، الطبعة الثانية ، مع ديكرز

DEKKERS ، جزء ٧ ، فقرة ٨٣ .

أو طريقة تحديده (٤). ولا يقتصر ، من ثم ، على الأجر الثابت ، أو الأصلي ، بل يشمل جميع مآقاته التي لها تكييف الأجر (٥) ، ولو كانت متغيرة ، كالنسبة في رقم الأعمال (٦) ، أو لها صفة إحتالية ، كالخصة في الأرباح (٧). إنمّا لا يشمل الإهتمام غير الأجر (٨) ، كصروفات الانتقال مثلاً (٩) .

ولا يضمن الامتياز ، وفقاً للتقنين المدني ، سوى أجر العامل في « الستة الأشهر الأخيرة » (١٠) ، ويقصد بها ، على ما نرى ، السابقة على الحكم بشهر الإعسار (١١) ، أو على بيع أموال المدين بالمراد العلني (١٢) ، أو على إنقطاع علاقات العمل ، إذا إنقطعت قبل ذلك الحكم أو هنا البيع . والعبرة ، في تحديد الحق الممتاز ، بالأجر الذي يستحقه العامل عن العمل الذي أدّاه خلال هذه الشهور الستة ، ولو استحق بعد هذه المدة .

أما في تقنين التجارة ، فقد فرق الشارع بين أجر المستخدم والعامل ، الذي قرر الامتياز للمستحق منه في أثناء الستة أشهر السابقة على صلور الحكم بإشهار الإفلاس ، وأجر الخادم ، الذي قرر الامتياز للمستحق منه في السنة

(٤) ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ٢٥١ ؛ ديوران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٤٩ ؛ كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٦٠ - ب .

(٥) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٦) نفس فرنسي ٢ مارس سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣١ - ١ - ٤٧٠٩ ؛ ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، سيرى ١٩٣٢ - ١ - ١٥٦٣٢ ؛ ١٥ ماي سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٦ ، قضاء ، ص ٢٥ ، وإستئناف باريس ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٦٤٨ . (٧) حل أن القضاء الفرنسي يرفض إعتبار الخصة في الأرباح حقاً ممتازاً ، استناداً إلى مبدأ التفسير الضيق للتصوص التي تقرر الامتياز ، وإلى أن الخصة في الربح ليست نتيجة للعمل وحده ، لأنها تفترض تحقق أرباح (نفس فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٢٧ ، دالوز ١٩٢٧ - ١ - ١٦٤ ؛ ٢٥٤ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأصوصي ١٩٣٢ ، ص ٣٤) ، وفي نفس المعنى ، بلايول وديزير ، جزء ١٢٠ ، فقرة ٦٢ ، وفي نقد هذا القضاء ديوران وقيتو ، المرجع السابق . (٨) ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ٢٥٣ .

(٩) نفس فرنسي ١٣ ماي سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣١ - ٢ - ١٤٧ .

(١٠) مائة ١١٤١ / (أ) ملف .

(١١) قرب إستئناف مخطوط ٢٥ ماي سنة ١٩٣٢ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٤٤ ، ص ٣٣٨ ؛ وأول ماي سنة ١٩٣٢ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٤ ، ص ٣٣٢ .

السابقة على الحكم المذكور (١٢). فالعبرة ، في الحالتين ، بتاريخ إستحقاق الأجر ، وليس بفترة أداء العمل الذي يقابله : بتقرر الامتياز للأجر الذي يحل بمعداد إستحقاقه . حسب الأحوال ، خلال الستة شهور ، أو خلال السنة ، « السابقة على صدور الحكم بشهر الإفلاس » .

- محل الامتياز : يرد الامتياز على « جميع أموال المدين من منقول وعقار » (١٣). ويحوز ، من ثم ، إستعماله على جميع أموال المدين ، حال تصفيتها ، على أثر شهر إفلاسه : كما يجوز إستعماله على أحد أعيانه منقولاً كانت أو عقاراً ، عند التنفيذ عليها منفردة (١٤) .

- مرتبة الامتياز : يقع هذا الامتياز في المرتبة الرابعة بين حقوق الامتياز : بعد إمتياز المصروفات القضائية ، وإمتياز المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، وإمتياز مصروفات حفظ المنقول وتربيته (١٥) .

قانون العمل : وأضفى الشارع ، في قانون العمل ، حماية أوسع للعمال الخاضعين له (١٦) . فقرر إمتيازاً لجميع المبالغ التي يستحقها العامل وفقاً لأحكامه ، ويحيط ، من ثم ، بكل أجره ، ولا يقتصر على ما يستحقه منه عن « الستة أشهر الأخيرة » ، كما يحيط بمكافأة نهاية الخدمة حال وجوبها ، والتعويض عن مهلة الإخطار ، وعن التمسف في فصله أو عن نقص العقد قبل نهاية مدته ، أو أية مبالغ أخرى ناشئة عن عقد العمل ، كالتعويض عن الإخلال بأى إلترام ناشئ عنه (١٧) .

وقد حددت مرتبة الامتياز « مباشرة » بعد إمتياز المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومصروفات الحفظ والترميم (١٧) ، لتكون له المرتبة الرابعة بين حقوق الامتياز ، وهي ذات

(١٢) مادة ٣٥٣ تجارى .

(١٣) مادة ١١٤١ / ١ مدنى .

(١٤) أنظر مؤلفنا « التأمينات الشخصية والعائلية » ، الطبعة الثالثة ، فقرة ٢١٢ .

(١٥) مادة ١١٤١ / ٢ مدنى .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرات ٢٠٣ وما بعدها .

(١٧) مادة ٥ محل .

المرتبة التي حددت في المادة ١١٤١ من التقنين المدني للحقوق الواردة فيها ، وهي ، فضلاً عن الأجر ، المبالغ المستحقة عما تم توريده من مأكّل وملبس ، ونفقة الأقارب . وقد إستنتج البعض ، من عدم الإشارة إلى المادة ١١٤١ في المادة ٥ من قانون العمل ، أن الامتياز الذي تقرره هذه المادة الأخيرة يتقدم على امتياز ثمن المأكّل والملبس وامتياز نفقة الأقارب (١٨) . وقد قلنا ، كذلك ، بهذا الرأي (١٩) ، الذي يتبادر ، لأول وهلة ، إلى الذهن . ولكننا ، بعد إمعان الفكر ، عدلنا الآن عنه ، لأن الشارع ، بالنص في المادة ٥ امتياز المبالغ المستحقة للعامل ، وفي المادة ١١٤١ ، لامتياز ثمن المأكّل والملبس والنفقة ، على أن تستوفى مباشرة بعد حقوق الامتياز المذكورة . قد حدد ، لها جميعاً ، المرتبة الرابعة بين حقوق الامتياز ، ويكون لها ، تبعاً لهذا ، مرتبة واحدة . فإذا لم تكف أموال المدين للوفاء بها جميعاً ، فإنها تستوفى بنسبة قيمة كل منها (٢٠) .

ويفيد ، من هذا الامتياز ، العمال الخاضعون لقانون العمل وحدهم ، دون العمال الذين أخرجوا عن نطاقه ، وهم عمال الخدمة المنزلية ، وأفراد أسرة صاحب العمل (٢١) ، ولا يفيدون إلا من حق الامتياز الوارد في المجموعة المدنية وحده .

— دعوى مباشرة ، وحق امتياز ، لعمال المقاول ، أو المقاول من الباطن :
للعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل (٢٢) لإقتضاء حقوقهم الناشئة عن عقد العمل مع المقاول ، دعوى مباشرة على رب العمل ، بما لا يماز القدر الذي يكون مدينّاً به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى (٢٢) ، كما لا يكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل (٢٢) . فالعمال ، لاقتضاء حقوقهم قبل

(١٨) الدكتور إسحاق خاتم ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٣ .

(١٩) أنظر مؤلفنا « الوجيز في قانون العمل » ، المرجع السابق ، طبعته ١٩٦٠ فقرة ٢٨ .

(٢٠) مادة ٢/١١٣١ مدق .

(٢١) راجع سابقاً ، فقرتي ٩ و ١٠ وما بعدها .

(٢٢) مادة ٢/٦٦٢ مدق .

المقاول ، يطالبون ، بهذه الدعوى ، رب العمل ، بما نشأ في ذمته ، لمصلحة
المقاول ، من عقد المقارنة الذي لم يكونوا طرفاً فيه ، في حدود ما يكون
مدينين به لهذا الأخير . ولعمال المقاول من الباطن ، لإقتضاء حقوقهم قبله ،
هذه الدعوى ، في ذات الحدود ، ضد المقاول الأصلي ، بل وضد رب العمل (٢٢) .
ولما كانت الدعوى المباشرة ، إن جئنا العمال ، حال إعسار مدينهم ،
المقاول أو المقاول من الباطن ، مزاحمة دائنيته (٢٣) ، فلأنها لا تقيم خطر
حوالة مدينهم لحقه ، وتكون الحوالة نافذة عليهم (٢٤) . لذلك ، أضيف إليها ،
حال توقيع أحد العمال ، حيزاً تحت يدرب العمل ، أو المقاول الأصلي ،
" إمتيازاً على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول من الباطن " وقت
توقيعه (٢٥) ، ويكون الإمتياز ، لكل عامل منهم ، " بنسبة حقه " (٢٥) .
وحقوق العمال ، التي تقررت لها الدعوى المباشرة ، أو حق الإمتياز ،
" مقدمة على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل " (٢٦) ،
ليكون للعمال ، وفقاً للرأى السائد ، إقتضاؤها من المبالغ التي في ذمة رب
العمل ، للمقاول ، ولو كان هذا الأخير قد حول هذه المبالغ إلى غيره ،
وصارت الحوالة نافذة في مواجهة الغير ، بإعلان رب العمل بها ، أو ثبوت
تاريخ قبوله لها ، قبل إنذار رب العمل بالوفاء ، أو قبل توقيع الحيز (٢٧) .

(٢٣) أنظر ، في الدعوى المباشرة ، مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع
السابق ، فقرة ١٥٦ ، والمراجع المشار إليها هامش ٢ ، وفي خصوص العمال ديران وثيغو ، جزء
ج ٢٠ ، فقرات ٣٥٥ وما بعدها .

(٢٤) بلانجيل وديجير ، الطبعة الثانية ، جزء ١١ ، فقرة ٩٩٦ ، ديران وثيغو .
جزء ٢ ، فقرة ٣٥٧-٢ .

(٢٥) مادة ٣/٦٦٢ مدق ، التي أضافت " ويجوز أداء هذه المبالغ إليهم مباشرة " .

(٢٦) مادة ٣/٦٦٢ مدق .

(٢٧) الدكتور عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، جزء ٧ ،
المجلد الأول ، فقرة ١٣٢ ، الدكتور إساعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٤ . وهذا هو
الرأى السائد ، كذلك ، في تفسير نصوص قانون ٢٦ بلقيوز ، السنة الثانية للثورة الفرنسية
(الخاص بتنفيذ الأشغال العامة التي تجرى لحساب الدولة) وقانون ٢٥ يوليو سنة ١٨٩١ (التي
مد الامتياز إلى جميع الأشغال العامة) التي قررت إمتيازاً للعمال والموردين في مقاولات الأشغال
العامة) ، بلانجيل وديجير ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٠٤ ، أوبري ودو ، الطبعة السادسة ، إخراج -

ولعمال المقاول من الباطن ، كذلك ، ميزة التقدم ، على النحو المذكور ، على المبالغ التي له في ذمة المقاول الأصلي ، وقبل رب العمل^(٢٨) . ويستند هذا الرأي إلى ما جاء في المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى من أن المادة ٣/٦٦٢ و تقرر ما جرى عليه قضاء محكمة الاستئناف المختلطة^(٢٩) ، التي كانت تقضى بتقديم المقاول من الباطن على الحال له ، ولو كانت الحوالة سابقة على توقيع حيزه^(٣٠) . وسلامة هذا التفسير ، في نظرنا ، محل شك كبير ، لأن الدعوى المباشرة ، ضد رب العمل ، محلولة ، وفقاً للمادة ١/٦٦٢ و بما لا يتجاوز القدر الذى يكون مدينأ به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى ، كما أن الامتياز تقرر ، في المادة ٢/٦٦٢^(٣١) على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحيز^(٣٢) ، ويرتب على الحوالة أن يصبح رب العمل غير مدين للمقاول الأصلي . ولا يكون لهذا الأخير مبلغ مستحق قبله . ولعل محكمة الاستئناف المختلطة قد قصدت ، بقضائها هذا ، إحباط الغش الذى عمد إليه المقاول الأصلي بحوالة حقوقه ، قبل رب العمل ، مقدماً ، ليحبط مطالبة المقاول من الباطن لهذا الأخير ، ويضيق عليه حقه .

« بارتان BARTIN ، جز ٣ ، § ٢٦٣ مكرر ، ص ٢٧٧-٢٧٩ ، وعلى الخصوص ص ٢٧٩ نفس فرنس ٢٥ فبراير سنة ١٨٨٥ ، دالوز ١٨٨٥ - ١ - ٢٨١ ، سيري ١٨٨٥ - ١ - ٢٠٤٩٣ أكتوبر سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٢ - ١ - ٥٦٥ و ٢٤ يناير سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٦ - ١ - ٧٢ ، سيري ١٩٠٦ - ١ - ٢١٦ » .

(٢٨) وذلك ، رغم أن المادة ٣/٦٦٢ اقتضت ، في حيزها ، على تقرير ميزة التقدم « على حقوق من يؤول له المقاول من دينه قبل رب العمل » ، لأنها ذكرت ، في صحتها ، حقوق العمال المقررة لم يقتصى هذه المادة التي تشمل عمال المقاول والمقاول من الباطن .

(٢٩) جاء ، في المذكرة التفسيرية للشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٨٨٦ منه ، المناهضة لقاعدة ٦٦٢ من التفتين ، أن « الفقرة الثالثة تقرر ما جرى عليه قضاء محكمة الاستئناف المختلطة » (مجموعة الأعمال التفسيرية ، جز ٥ ، ص ٥٣) . وكانت هذه المحكمة ، في تفسير المادتين ٥٠٦ و ٥٠٧ من التفتين الملغى المختلط ، وها خاصتان بالمقاولين من الباطن ، تقضى بتقديم المقاول من الباطن على الحال له ، ولو كانت حوالاته سابقة على الحيز (استئناف مختلط ٢٧ مارس سنة ١٩٠١ ، مجلة الشريعة والقضاء المختلط ، السنة ١٣ ، ص ٢١٦ ، ١٨ مايو سنة ١٩١٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٢٧ ، ص ٣٣٥) وحكم الدوائر المجمعة في ٢٤ فبراير سنة ١٩٢٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٢ ، ص ١٦١) .

على أن ما تقرر ، في المادة ٦٦٢ من التقنين المدني ، ليس سوى طريق احتياطي ، أمام العمال ، لاستيفاء حقوقهم : حال إفسار المفاوض ، أو المفاوض من الباطن . ولا ترتب لهم حقوق ، بمقتضاها ، إلا وقت رفع الدعوى أو وقت توقيع الحجز . فإذا إنقضى دين رب العمل ، أو المفاوض : بأحد أسباب الانقضاء ، كالوفاء ، أو المقاصة ، مثلاً ، قبل هذا الوقت ، أصبحت الدعوى ، أو الحجز ، بغير محل يرد عليه (٣٠) .

ولا ترد الدعوى المباشرة ، وكذلك الامتياز ، إلا على المبالغ التي يكون رب العمل ، أو المفاوض ، مدينًا بها للمفاوض ، أو المفاوض من الباطن ، بمقتضى عقد المقاولة أو المقاولة من الباطن ، الذي اشترك العمال في تنفيذه (٣١) . وليس للعمال دعوى مباشرة ، أو امتياز ، إلا لاستيفاء الحقوق التي نشأت لهم نتيجة قيامهم بالعمل تنفيذاً لهذه المقاولة ، وأهمها الأجر ، وإن كان يدخل فيها ثمن المواد التي قلموها تبعاً لعمليهم ، ولا تشمل ما يكون المفاوض ، أو المفاوض من الباطن ، مدينًا به لهم بسبب آخر ، مستقل عن تلك المقاولة (٣١) .

٢١٦ - إثبات الوفاء بالأجر : تختلف قواعد إثبات الوفاء بالأجر بحسب ما إذا كان عقد العمل يخضع للتقنين المدني وحده ، أم تنظمه قواعد قانون العمل :

- فيخضع إثبات الوفاء بالأجر للقواعد العامة ، التي تقضى بوجود إثباته بالكتابة ، أو بما يقوم مقامها ، إذا كان الأجر المتفق عليه في العقد يزيد على عشرين جنيهاً ، ولو كان المبلغ الموفى به لا يتجاوزها ، لأن العبرة في الوفاء ، إذا كان جزئياً ، بقيمة الالتزام الأصلي (١) .

(٣٠) المذكور عبد الرزاق السنوري ، المرجع السابق ؛ ديران وفيتر ، جز ٢٠ ، فقرة ٣٥٧ ، والأحكام المشار إليها من ٦٧٤ ، هوامش ٣-٥ ؛ بلانويل وديجير ، جز ١١ ، فقرة ٩٦٦ .

(٣١) ديران وفيتر ، المرجع السابق .

فقرة ٢١٦ :
(١) مادة ٣/٦٠ من قانون الإثبات ؛ وأنظر مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦٨٢ .

- أما في الحالة الثانية ، فقد وضعت طريقة خاصة لإثبات الوفاء بالأجر ، هي توقيع العامل بما يفيد تسلمه لأجره ، « في السجل المعد لذلك ، أو في كشوف الأجر أو إيصال خاص معد لهذا الغرض » ، على أن « تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر » (٢) . واحتفظ ، على هذا النحو ، بما ورد في القرار الوزاري (٣) ، الذي أحيل عليه ، في المادة ٤٩ من قانون العمل القديم ، لتحديد « الأوضاع التي تتبع في إثبات تقاضى الأجر » . والرأى الغالب ، في الفقه المصري (٤) ، أن أى محرر ، يحمل توقيع العامل ، يكفي لإثبات الوفاء بالأجر ، ولو لم يتخذ شكل الأوراق ، المحددة في القانون ، الذي يقتصر الجزاء على مخالفته في توقيع العقوبة على صاحب العمل (٥) .

٢١٧ - تقادم الأجر : ينحصر تقادم الأجر ، في كل الأحوال ، لقواعد التقنين المدني ، لخلو قانون العمل من قواعد فيه . ونصوص التقنين ، في شأن مدته ، لما يعتبرها من عدم الدقة ، يشوبها غموض كانت نصوص التقنين القديم خالية منه .

كانت المادة ٢٠٩ / ٢٧٣ من التقنين القديم تخضع أجور الخدم لتقادم مدته ثلاثمائة وستين يوماً (١) ، حين كانت المادة ٢١١ / ٢٧٥ منه تخضع أجور العمال والمستخدمين ، غير خدام المنازل ، للتقادم الخمسى ، بحسبانها ديناً حروياً متجدداً ، ولو أن النص لم يذكرها بين الأمثلة الواردة فيه (٢) .

(٢) مادة ٣٥ عمل .

(٣) قرار وزير الشؤون الإجتماعية والعمل رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٩ .

(٤) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٤ ، والمراجع المشار إليها

ص ٣٦١ ، هامش ١٢٩ ؛ الدكتور أساميل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٢

(٥) مادة ١٧٠ عمل .

مفرد ٢١٧ :

(١) ذكرت المادة « الخدمة » ، وتقابلها ، في النسخة الفرنسية « Domestique » ،

وهم خدام المنازل .

(٢) ورد ، في المادة ، كلمة « أجر » ، وتقابلها في النسخة الفرنسية كلمة « loyers » ،

أي معناها أجرة الشيء المؤجر . ولا نمتنع في صحة القول بأن « المقصود بالأجر هنا أجرهـ

أما في التقنين الجديد ، فقد أخضع ، في المادة ٣٧٨ ب منه ، للتقادم الحوئي ، « حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا من توريدات » (٣) . ويشمل هذا التعداد جميع من يؤدون عملاً بمقتضى عقد عمل ، أيا كان نوع ، أو أهمية ، أعمالهم ، أو قدر ، أو طريقة تحديد ، أجورهم ، حتى لو حمل إصطلاح «العمال» ، الوارد في النص ، على معناه الضيق (٤) ، إذ ، حتى ، في هذه الحالة ، يحيط إصطلاح «الأجراء» (٥) ، المذكور كذلك في النص ، بالمستخدمين بكافة فئاتهم . لكن المادة ١/٣٧٥ تخضع للتقادم الخمسي « الحقوق الدورية المتجددة » ، التي ذكرت فيها « المهايا والأجور » بين الأمثلة على هذه الحقوق . وإذا كانت كلمة « المهايا » (٦) تُقصر ، عادة ، على مربيات ، أو أجور ، المستخدمين ، فإن إصطلاح «الأجور» (٧) ، الوارد في النص بعدها ، يتسع لما يتقاضاه جميع العمال ، أيا كانت طريقة تحديده ، أو مواعيد دفعه . وهكذا تخضع تقادم الأجر لنوعين مختلفين ، في طبيعتهما ، وفي مدتهما ، منه : تقادم حوئي يقوم على قرينه الوفاء ، ويجب أن تعززه عين يحلفها المدين على أنه وفي الدين (٨) ، وتقادم خمسي يقوم على اعتبارات جد مختلفة : ويتمسك به المدين ولو اعترف بعدم الوفاء به (٩) ، ويتمتع ، على الفقيه ، رفع التناقص بين النصوص . لا سبيل ، لرفع التناقص ، إلا القول بأن التقادم الحوئي ، الوارد في المادة ٣٧٨ ب ،

الأحيان الموجرة في عقد الإيجار وأجرة الأشخاص في عقد السل « (الدكتور عبد الرزاق السجودي ، الوجيز في النظرية العامة للاتزامات ، سنة ١٩٣٨ ، ص ٦٦١ ، هامش ٢) .

(٢) مادة ١/٣٧٨ ب في الترجمة الفرنسية الرسمية : *Les sommes dues aux ouvriers, domestiques et salariés pour leurs journées ou salaires et pour leurs fournitures.*

(٤) راجع سابقاً ، فلفل ٢١ و ٢٢ .

. Salaires (٥)

. Traitements (٦)

. Salariés (٧)

(٨) مادة ٢/٣٧٨ من .

(٩) أنظر مولفنا في النظرية العامة للاتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦١٢ .

يقتصر ، فضلاً عن خدم المنازل ، على العمال ، الذين تقلد ، عادة ، أجورهم باليوم ، ولو كانت تدفع لهم أسبوعياً ، حملاً لاصطلاح "العمال" على معناه الضيق ، وصرف كلمة "الأجراء" ، إلى معناها تدارج ، لا إلى معناها العلمى ، المسلم به فى القانون الفرنسى (١٠) ، لتحيط بالصناع ، وهم صغار المقاولين ، من سباكين وحلاديين ونجارين وميكانيكيين ونحوهم (١١) . أما المستخدمون ، فتخضع أجورهم ، التى يتقاضونها ، عادة ، شهرياً ، للتقادم الخمسى ، بحسبانها ديناً دورياً متجدداً .

ولكن محكمة النقض رأت أن عبارة "المهايا والأجور" قد وردت ، فى المادة ٣٧٥ / ١ ، "بصفة عامة" ، بحيث تشمل "أجور العاملين سواء كانوا من العمال أو الموظفين أو المستخدمين" ، ويكون قصره على الأخيرين وحدهم ، وتخصيص لمعوم النص بغير منصوص (١٢) ، لتخلص إلى أن أجور العمال تخضع ، فى آن واحد ، لتقادم الخمسى ، الوارد فى المادة ١ / ٣٧٥ ، وللتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٢ / ٣٧٨ من التقنين المدنى (١٣) ، ويكون للمدين أن يتمسك كما يشاء ، بأيهما ، أو بأحدهما بصفة أصلية وبالأخر بصفة احتياطية (١٤) .

- فالتقادم الحولى ، كما أشرنا ، يقوم على قرينة الوفاء بالأجر (١٥) . ولا يجوز ، من ثم ، لصاحب العمل أن يتمسك به إذا اتخذ ، فى الدعوى ، موقفاً يتعارض مع حصوله (١٤) ، كأن أقر ، صراحة أو ضمناً ، بعدم الوفاء

(١٠) أنظر ، مثلاً ، كاميرون لاندك وج . ليون - كان ، فترقى ١٦ و ٢ .

(١١) الدكتور عبد الرزاق السورى ، الوجيز فى نظرية الالتزام ، سنة ١٩٦٦ ، فقرة ١٢٣٦ .

(١٢) نقض ٩ فبراير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٩١ ، ص ٤٧٨ .

(١٣) أنظر المذكرة التفسيرية للشروح التمهيدى تليقاً على المادتين ٥١٥ و ٥١٦ منه ، المتباينتين للمادة ٣٧٨ من التقنين ، مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٣ ، ص ٣١٩ ؛ ومولفنا والوجيز فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٩١٣ ، وفى القانون الفرنسى ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٢٩٨ .

(١٤) قرب ديران ، فيجو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٠٧ .

بالأجر (١٥). ويعتبر إقراراً ضمنياً إنكار صاحب العمل لوجود الدين (١٦) ، أو منازعته في قدره (١٧) ، وتمسكه بطريقة أخرى لإنقضائه (١٨) ، أو الادعاء بإعطائه العامل ميزات أخرى بدلاً منه (١٩) . كما يعتبر إقراراً ضمنياً بعدم الوفاء بالمنحة الإذعاء بأنها تبرع منه (٢٠) ، أو منازعته في إنطباق الاتفاق الجماعي الذي يقررها (٢١) ، وبعدم الوفاء بأجر الساعات الإضافية التأكيد بأن المبلغ الجزائي ، الذي دفعه للعامل ، يشمل (٢٢) ، وبعدم الوفاء ببديل الانتقال ، الإذعاء بأنه يوفر ، لعماله ، وسيلته (٢٣) . فيعتبر ، في الجملة ، كل موقف لصاحب العمل يتعارض مع حصول الوفاء فعلاً بالأجر ، بمثابة إقرار ضمنى بعدم الوفاء به (٢٤) ، أو ، في عبارة أخرى ، تسقط قرينة الوفاء عند إعراف المدين صراحة أو ضمناً بعدم الوفاء ، كما تسقط

(١٥) بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٤٣/ج .

(١٦) نقض فرنسي ٦ يوليو سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ٥٤٨ ، ١٦١ يوليو سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٣٣٨ ، أول ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، دالوز الأسبوعي ١٩٤٤ ، ص ٣٧ .

(١٧) نقض فرنسي ٥ فبراير سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٥٩ ، مختصر ، ص ١٣٤٥٦ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، مجلة القانون الاجتماعي سنة ١٩٦١ ، ص ١٦٧ ، وتطبيق ج . سافاتييه SAVATIER ، J. ليون - كان ، الأجر ، المراجع السابق ، فقرة ٣٠٨ ، والأحكام المشار إليها ، ص ٣٢٦ ، هامش ٦ .

(١٨) بران وجالان ، المراجع السابق ، ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ٣٠٨ . (١٩) نقض فرنسي ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٣٦٢ ، وتطبيق ج . سافاتييه SAVATIER ، J. لأنه ، هذا ، يتوقف بعدم دفع المبلغ المطلوب منه .

(٢٠) نقض فرنسي ١٧ يونيو سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه في ج . ليون - كان ، الأجر ، المراجع السابق ، ص ٣٢٧ ، هامش ١ .

(٢١) نقض فرنسي ٢ نوفمبر سنة ١٩٤٤ ، جازيت دي باليه ١٩٤٤ - ٢ - ١٧ . (٢٢) نقض فرنسي ٨ مايو سنة ١٩٦٣ ، مشار إليه في ج . ليون - كان ، المراجع السابق ، ص ٣٢٧ ، هامش ٥ .

(٢٣) نقض فرنسي ١٦ مايو سنة ١٩٦٢ ، مشار إليه في ج . ليون - كان ، المراجع السابق ، ص ٣٢٧ ، هامش ٧ .

(٢٤) ج . ليون - كان ، المراجع السابق ، فقرة ٣٠٨ .

« إذا ظهر من ظروف الدعوى أنه لم يحصل فعلاً » (٢٥) . إنما يجب أن يكون موقف صاحب العمل واضح الدلالة على عدم الوفاء ، للعامل ، بأجره (٢٦) . بل أن الأثر المبرر للتقادم الحولى ، نظراً لقيامه على قرينة الوفاء : ملحق على أن يخلف صاحب العمل اليمين « على أنه أدى الدين فعلاً » (٢٧) . ويوجه القاضى هذه اليمين « من تلقاء نفسه » (٢٧) ، كما توجه بعد وفاة صاحب العمل ، إلى ورثته ، أو الأوصياء عليهم ، إن كانوا قسراً ، « بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بمحصول الوفاء » (٢٧) .

— أما التقادم الخمسى ، الذى يخضع له الأجر باعتباره ديناً دورياً متجدداً ، فيتأسس ، كما أشرنا ، على اعتبارات مختلفة : يفترض أن المدين يؤديه من إرادته ، « فلو أجبر على الوفاء بما تراكم من هذه الديون بعد إنقضاء خمس سنوات من تاريخ إستحقاقه ، لأقضى ذلك إلى تكليفه بما يجاوز السعة » (٢٨) لذلك ، يجوز لصاحب العمل أن يتمسك به ، ولو أقر بعدم وفائه بالأجر (٢٨) .

يقصد بالأجر ، الذى يخضع لهذا التقادم أو ذاك ، جميع ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذى يؤديه (٢٩) أيأ كانت تسميته ، أو طريقة تحديده ،

(٢٥) مصر الابتدائية ٩ ديسمبر سنة ١٩٢٦ ، الهامة ، السنة ٧ ، رقم ٢٥١ ، ص ١٥٠٣ .
إستئناف مصر أول يناير سنة ١٩٣١ ، الهامة ، السنة ١١ ، رقم ٤٣٢ ، ص ٨٣٣ .
(٢٦) قرب ج . ليون — كان — المرجع السابق .

(٢٧) مادة ٢/٣٧٨ مدنى . وكانت المادة ٢١٢ / ٢٧٦ من القانون القديم غير صريحة فيما إذا كان يتعين على المحكمة أن توجه اليمين من تلقاء نفسها ، أم يجب على الدائن أن يطلبه . فأخذت بعض الأحكام بالرأى الأول (إستئناف مصر ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٣٥ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٢٧ ، ص ١٠٤) ، وبعضها الآخر بالرأى الثانى (أسيوط الكلية ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، الهامة ، السنة ١١ ، رقم ٤٣٤ ، ص ٨٣٧)

(٢٨) المذكرات التفسيرية لمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٥١٤ منه ، المقابلة لمادة ٣٧٥ من القانونين ، (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٣ ، ص ٣٥٥) .

(٢٩) على أن القضاء الفرنسى ، توسعاً فى تفسير التصوص ، يخضع للتقادم القصير ليس الأجر وملحقاته فقط ، بل مبالغ أخرى يكون المائل دائئاً بها ، وتجد مصدرها فى عقد العمل ، كالصوفى من عدم مراعاة مهلة الإخطار ، ومقابل الأجر خلال الإجازة السنوية ، على خلاف الصوفى من العصف فى فصله ، والبدل الذى يكون عوضاً عن نفقة . ومع ذلك ، نظراً لنقطة =

أو وقت دفعه ، على التفصيل الذى قدمناه (٣٠) . ولا أهمية لوصف الدائن به ، ويكفى أن يكون مرتبطاً بعقد عمل ، عاملاً كان أو مستخدماً أو هيكل (٣١) . ويخضع للتقادم الحولى وحده ثمن ما يقدمه العامل ، طبقاً لعقد العمل ، من مواد ثانوية لأداء عمله (٣٢) ، بل والمبالغ التى يستحقها مقابل عمله ، إذا نقصها ووصف الدورى (٣٣) ، أو التجدد (٣٤) ، كأجر عن عمل أداه عرضاً . وتنطبق ، على هذا التقادم أو ذلك ، فى حساب مدته ، وفى أسباب ، وقفه أو انقطاعه وفى شروط التمسك به ، المبادئ العامة فى التقادم المسقط ، الواردة فى المجموعة المدنية (٣٥) . إنما يعتبر الأجر ، بحسب ما إذا كان يدفع يومياً ، أو أسبوعياً ، أو شهرياً ، ديناً مستقلاً ، بحيث تتمدد الديون بتعدد الأيام ، أو الأسابيع ، أو الشهور ، التى يدفع الأجر عنها ، ويبدأ تقادم كل منها ، مستقلاً عن غيره (٣٦) . على أن استمرار علاقة

= تكيف البدل فى بعض الحالات ، فإن القضاء الفرنسى طبق التقادم للتصير ، أحياناً ، على بدل المواسلات ، تأسيساً على أن المبلغ يمدد سبب فى تنفيذ العمل (نقص فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٩٦١ ، جازيت دو پاليه ١٩٦١ - ١ - ٢٦٩) . وانظر ، فى ذلك كله ، ديران وقيتو ، جزء ٢٠ ، فقرة ٤٠٥ ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ٣٠١ .

(٣٠) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها . فتنطبق التقادم الحولى على الوهبة (نقص فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ١٣١) ، وعلى المانة (أنظر الأحكام المشار إليها فى ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، ص ٣٢٠ ، هامش ١) ، وعلى أجر الساعات الإضافية (نقص فرنسى ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، مختصر ، ص ١٣٠) .

(٣١) ديران وقيتو ، المرجع السابق ، وعلى الخصوص ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ٣٠٠ .

(٣٢) مادة ٢/٣٧٨ مدق .

(٣٣) Périodicité .

(٣٤) Renouveau .

(٣٥) أنظر مؤلفنا ، الوجيز فى النظرية العامة للاتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ٦١٦ وما بعدها .

(٣٦) ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٠٤ ج . ليون - كان ، الأجر ، فقرة ٣٠٤ ؛

٢٩ مايو سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٥٩ ، قضاء ، ص ١٨ ؛ ليزير *Salomon* المدنية ١٨ ديسمبر سنة ١٩٤٤ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ١٧٨ .

العمل . بين العامل وصاحب العمل ، قد تعتبر مانعاً أدبياً يقف التقادم (٣٧) ، بحيث لا تبدأ المدة ، حالئذ ، إلا حين إنتهاء علاقات العمل (٣٨) .

— تقدير التقادم الحولى للأجر : أخذ التقادم الحولى للأجر عن المجموعة المدنية الفرنسية (٣٩) . وترجع أصوله إلى القانون الفرنسى القديم (٤٠) . وكان يتأسس فيه على إعتبارات أصبحت غريبة في العصر الحديث ، بعد تأصل « الديمقراطية » الاجتماعية في نفوس الأفراد ، وثأكد المساواة بين الناس في وجدانهم : قام التقادم القصير ، آنئذ ، على قرينة الوفاء ، يعزها سوء الظن بالعملة ، وإنعدام الثقة فيهم . فقد كان العمال ، لا تنتشار الأمية بينهم ، لا يعطون ، بما يقضون ، إيصالاتهم يعجزون عن تحريره ، وكان لإثبات الوفاء بأجورهم ، تبعاً لهذا ، صعباً على المدينين بها . وكان يسيراً على أولئك المدينين ، الذين يبيعون ضمايرهم بثمن قليل ، بعد قبض أجورهم ، أن يطالبوا بها مرة أخرى (٤١) . فيجعل التقادم الحولى ، منذ نشوئه ، طابع القانون الطبقي (٤٢) ، وقصد به حماية المدينين من دائنين ينتمون للطبقة لا توحى بالثقة (٤٣) .

والملك يتنقد الفقه الفرنسى الحديث هذا التقادم القصير الذى عماز منه ، لانتشار التعليم بين العملة ، ووضع نظم قانونية لإثبات الوفاء بالأجر .

(٣٧) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٦٢٠ .

(٣٨) ويلد ، حينئذ ، تقادم المادة ٢/٦٩٨ (أنظر لاحقاً ، فقرة ٣١٦) .

(٣٩) مادة ٢٢٧٢ ، وتحدد مدة سنة لتقادم أجر الخدم الذين تمجد أجورهم سنوياً ، ومادة ٣/٢٢٧١ وتحدد ما لغيرهم بستة شهور .

(٤٠) أنظر تفصيلات ذلك في إيف سان - جور Yves SAINT-JOUR ، ضرورة إصلاح تقادم الأجر ، دالوز ١٩٦٩ ، فقه ، ص ١٧١ وما يبتغا ، وفق : المخصوص ١٧١ - ١٧٢ .

(٤١) فرير FERRIERE (أسد فقهاء القانون الفرنسى القديم) ، عرف باريس ، طبعة سنة ١٧١٤ ، جز ٢ ، ص ٢٥٥ - ٥٣٦ (مشار إليه في إيف سان - جور ، المقال المشار إليه ، ص ١٧١ ، هامش ٥ .

(٤٢) Droit de classe .

(٤٣) إيف سان - جور ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ .

وسقطت ، بهذا ، قرينة الوفاء التي كانت حكمته (٤٤) . كما أن تمقد طرائق تحديد الأجر يمكن أن يؤدي إلى عدم إدراك العامل المضمون حقوقه ، فيرجع عدم مطالبته بالحق الذي له إلى جهله به . على الخصوص فيما يتعلق بملحقات أجره ، كالمنع ، أو المكافآت ، أو البدلات (٤٥) . واضمحلت ، الآن ، قيمة اليمين التي تعززها ، لذبول الوازع الديني في نفوس الأفراد ، بعد أن كانت العقيدة الدينية ، في العصور الخالية ، يمكن أن تجعل منها أداة إثبات جدية (٤٥) . ويرى البعض ، في هذه اليمين ، فضلا ، لازالت باقية من المادة ١٧٨١ من المجموعة المدنية الفرنسية ، التي كانت تعتبر قول " السيد " فاصلا في قدر الأجر ، وفي الوفاء به عن السنة الماضية ، وما استحق منه في السنة الجارية ، وألغيت منذ أكثر من قرن مضى (٤٦) .

ولذلك كله ، نادى الفقه الفرنسي بإلغاء هذا التقادم القصير ، وإخضاع الأجر للتقادم الخمسي ، باعتباره ديناً دورياً متجدداً (٤٧) . واستجاب الشارع الفرنسي لندائه ، بقانون ١٦ يوليو سنة ١٩٧١ (٤٨) . ويتعين ، عندنا ، للاعتبارات المتقدمة ، إلغاء المادة ٣٧٨ / ١ - ب ليظل تقادم الأجر ناضجاً للمادة ٣٧٥ / ١ وحدها .

المبحث الثاني

في أجازات العامل

٢١٨ - أجازات العامل ، تعداد ٢١٩ - الأجازة للرضية ، وإجازة الولادة ، إجازة ٢٢٠ - أجازة الأعياد الدينية ، أو القومية ، ٢٢١ -

- (٤٤) ج. ليون - كان ، الأجر ، لفرة ٢٩٩ ؛ ليف سان - جور ، المقال المشار إليه ، ص ١٧٢ - ١٧٣ ؛ ديفيرو وسالقاتيه ، ص ٤٣٠ .
- (٤٥) ليف سان - جور ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ .
- (٤٦) ألغيت بقانون ٢ أغسطس سنة ١٨٦٨ (دالوز ١٨٦٨ - ٤ - ١١٩) .
- (٤٧) ليف سان - جور ، المقال المشار إليه ، ص ١٧٤ .
- (٤٨) أنظر ، في هذا القانون ، كابير لانك CAMERLYNCK ، تقادم دين الأجر ، دالوز ١٩٧١ ، فقه ، ص ٢٣٧ وما بعدها .

أجازة الأعياد ، والنسببات الرسمية في اللطام العام ، ٢٢٢ - الأجازة السنوية ، ٢٢٣ - الأجازة السنوية في اللطام العام ، ٢٢٤ - الأجازة المرضية ، إحالة .

٢١٨ - أجازات العامل ، تعداد : يقف عقد العمل لمرض العامل ، أو ولادة العاملة (١) ، مما دعى الفقه المصرى إلى القول ، إستعمالاً لتعبير دارج ، بحق العامل فى أجازة مرضية ، والعاملة فى أجازة ولادة (٢) . إنما يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل أجازة فى بعض الأعياد الدينية أو القومية ، وأجازة ، فى مناسبات عرضية ، فضلاً عن أجازة سنوية .

٢١٩ - الأجازة المرضية ، وأجازة الولادة ، إحالة : لا يعتبر إنقطاع [العامل عن عمله ، لمرض ألم به ، أو إنقطاع العاملة عنه للولادة ، أجازة ، تمطى ، كإجازة الأعياد ، لاعتبارات معنوية ، أو كالأجازة السنوية ، لضرورات صحية أو اجتماعية ، بل يعتبر كلاهما سبباً لوقف عقد العمل ، إذ يمنع العامل من أداء عمله ، وإن كان تقدم الفكر الاجتماعى ، دفع إلى الاعتراف بحق العامل فى أجره ، أو فى جزء منه ، فى أثناء قيامه ، وللملك ، يكون موضع بحث ما ينبعث بالأجازة المرضية ، أو أجازة الولادة ، بين أسباب وقف عقد العمل (١) .

٢٢٠ - أجازة الأعياد الدينية أو القومية : يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل أجازة بمناسبة بعض الأعياد الدينية أو القومية ، التى أحيل ، على وزير العمل ، لتحديدھا ، فى قرار يصدره ، على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً فى السنة (١) .

فقرة ٢١٨ :

(١) أنظر لاحقاً ، فقرتى ٢٥١ و ٢٥٤ .

(٢) الدكتور محمد نبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرات ١٤٤ وما بعدها ؛ الدكتور إسحاق خاتم ، المرجع السابق ، فقرتا ١٥٨ و ١٥٩ .

فقرة ٢١٩ :

(١) أنظر لاحقاً ، فقرتى ٢٥١ و ٢٥٤ .

فقرة ٢٢٠ :

(١) مادة ١/٤٨ عمل .

والمدد الأقصى لأيام الإجازة قيد يرد على سلطة وزير العمل ، لا على إرادة صاحب العمل ، الذى يستطيع إعطائه أجازات في أيام تزيد عليه . وينوز ، من ثم . الاتفاق في عقد العمل . أو النص في لأحة العمل ، على أجازات للعامل ، زيادة على ما فرضه القرار الوزارى ، في أيام أخرى ، حين يلتزم صاحب العمل بإعطائها له (١٢) . وتقوم العادة الثابتة ، لصاحب العمل ، مقام الإتفاق . " فإذا جرت العادة على منح هذه الأجازات الإضافية . واتخذت صفة العمومية والاستمرار والثبات ، أصبحت التزاماً في ذمته " (١٣) .

وينتقاضى العامل أجره " كاملاً " خلال أيام هذه الأجازات (١٤) . ويقصد بالأجر : كما قدمنا (٥) . كل ما يحصل عليه في مقابل العمل الذى يؤديه (٥) ، بحيث يعطى العامل . في خلالها ، ما كان يفرضه لو كان يؤدي ، فعلاً ، عمله . وأجيز لصاحب العمل " تشغيل " العامل ، خلال تلك الأيام ، على أن يدفع له " ضعف أجره " (٦) ، زيادة على الأجر الذى يستحقه إذا لم يؤد فيها عملاً . وذلك إذا اقتضت ظروف العمل حرمان العامل من الإجازة (٦) . وكان قانون العمل القديم يميز ، لصاحب العمل ، في المحلات العمومية التى إحيل ، لتحديدتها ، على قرار لوزير العمل (٧) ، " تشغيل " العامل ، في تلك الأجازات ، على أن يعطيه ، عوضاً عنها ، أياماً أخرى (٧) . وقد ألغيت هذه الرخصة في القانون الجديد : وأصبح صاحب العمل ملتزماً ، في كل الأحوال ، التى " يشغل " فيها العامل أيام الأجازات ، بإعطائه ضعف أجره ، دون أيام أخرى .

(٢) لنقض ٢٩ ديسمبر ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ٢٣٦ ، ص ١٣٧٩ .

(٣) لنقض ١٦ مارس سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ٨٢ ، ص ٥٩٥ .

(٤) مادة ١/٤٨ عمل .

(٥) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٦) مادة ٢/٤٨ عمل .

(٧) مادة ٣/٦٢ عمل قديم .

٢٢١ - أجازة الأعياد ، والمناسبات الرسمية ، في القطاع العام :
أحيل على رئيس مجلس الوزراء ، ليحدد ، في قراره ، أيام الأجازات
في الأعياد والمناسبات الرسمية للعملة في القطاع العام (١) . ويتقاضى العامل فيها
أجره (١) . وأجيز ، إذا اقتضت الضرورة ، « تشغيلا » العامل ، في تلك
الأيام ، على أن يعطى ضعف أجره ، فضلا عن أجر اليوم ، الذي يستحقه
دون أن يؤدي عملا ، أو يعطى « عوضاً عنها » أياماً أخرى (٢) .
وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء
صادر في هذا الشأن (٣) .

٢٢٢ - الأجازة السنوية : تقوم الأجازة السنوية ، للعامل ، كما
قدمنا (١) ، على اعتبارات هامة . وكان الاعتراف بها له ، في مصر ، بعد
وقت قصير من بدء صدور القوانين المحددة لساعات العمل (٢) . وينطبق
نظامها على العمال الذين يخضعون ، في علاقتهم بصاحب العمل ، لقواعد

فقرة ٢٢١ :

- (١) مادة ١/٦٤ عاملين .
- (٢) مادة ٢/٦٤ عاملين .
- (٣) مادة ٣/٦٤ عاملين .

فقرة ٢٢٢ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٣٥ .

(٢) تقرر الأجازة السنوية ، لأول مرة ، في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ . وكانت
مدها ، وفقاً لقادة ٣٧ منه ، تختلف بحسب طريقة تحديد الأجر وطبيعة العمل . فكانت « خمسة
عشر يوماً في السنة للعمال والمستعدين للمعين بأجر شهري » (مادة ٣٧/ب) ، و « سبعة أيام
في السنة للعمال الميامنة إلا إذا كانوا يشغلون في عمل خطير أو ضار ، وتكون أجازاتهم عشرة
أيام في السنة » (مادة ٣٧/أ) ، وأحيل على وزير الشؤون الإجتماعية والعمل ليحدد ، في قراره ،
مدة الأعمال الخطيرة أو الضارة » (أنظر الطبعة الأولى ، ص ٤٧٦ ، وهامش ٣) . ثم عدل هذا
النظام ، وزيدت المدة ، في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ (مادة ٢٠ منه) ، وبمده في
قانون العمل (مادة ٥٨ منه قبل تعديلها) ، فكانت أربعة عشر يوماً لمن لم يكن قد أمضى « لدى
صاحب العمل » عشر سنوات متصلة ، وواحد وعشرين يوماً لمن أمضى لدى صاحب العمل
عشر سنوات متصلة . ثم زيدت ، أخيراً ، مقتضى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ ، الذي استبدل
نصاً جديداً بالمادة ٥٨ من قانون العمل القديم ، التي نقلت إلى المادة ٤٣ من قانون العمل .

قانون العمل دون غيرهم^(٣) : وإن كان العملة : في القطاع العام ، يحظون ، كما سئرى : بنظام أكثر رعاية لهم^(٤) . ونعرض : فيما يلى : لقيام الحق في الأجازة السنوية : ومدة هذه الأجازة ، والأحر الذى يستحقه العامل في خلالها ، وأثر إنقضاء السنة ، التى تستحق فيها : على الحق فيها . وأثر إنتهاء عقد العمل قبل الحصول عليها^(٥) . قبل أن نعرض مدة الأجازة السنوية لعملة القطاع العام .

- الحق في الأجازة السنوية : يجب ، ليقوم حق العامل في الأجازة السنوية ، أن يعضى في " خدمة " صاحب العمل " سنة كاملة " ^(٦) . ويعتبر العامل . وفقاً للمادة ٦٧٤ من التقنين المدنى ، بإبرام عقد العمل ، قد دخل في خدمة صاحب العمل ، ويظل ، في خدمته ، طالما يبنى عقد العمل قائماً بينهما . فلا يؤثر فيها وقف عقد العمل ، لمرض . أو ولادة ، أو غيره . وقد دخل ، على الخصوص . في حساب السنة ، فترة الأجازة السنوية السابقة . فقد كان الشارع الفرنسى ، بقانون ٢٠ يونيو سنة ١٩٣٦ ، يستلزم ، لقيام الحق في الأجازة السنوية ، أن يعضى العامل " سنة في خدمات مستمرة " ^(٧) بذات المنشأة . وقد فسر اصطلاح " الخدمة المستمرة " ، في مرسوم أول أغسطس سنة ١٩٣٦ : بأنها الفترة التى يرتبط العامل ، في خلالها ، بصاحب

(٣) راجع سابقاً ، فترق ٩ و ١٠ وما بعدها .

(٤) أنظر المادة ٢/٦٥ عاملين .

(٥) أنظر في الأجازة السنوية : بليز ، المرجع السابق ، فقرات ٩٨ وما بعدها ؛ فيران وقير ، جزء ٢ ، فقرات ٢٧٤ وما بعدها ؛ يران وجالان ، فقرات ٢ - ١٧٩ وما بعدها ؛ وملس ، فقرات ٢ - ١٨١ وما بعدها ؛ كامير لالوك .ج . ليون - كان ، فقرات ١٩٣ وما بعدها ؛ ديفيرو وسافاتييه ، ص ٣٥٤ وما بعدها ؛ أوليه ، ص ٢٣٦ وما بعدها ، جروئل ، فقرات ٨٧٥ وما بعدها ؛ ديفال - أرنو DUVAL-ARNOUD ، شرح قانون ٢٠ يونيو سنة ١٩٣٦ ، دالوز ١٩٣٧ - ٤ - ١٢١ ؛ أوديني ODINET ، النظام الجديد للأجازات السنوية المدفوعة ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٣ ، ص ٢٤ وما بعدها ؛ التثيرات الجديدة المدخلة على نظام الأجازات السنوية المدفوعة ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٤٢١ وما بعدها .

(٦) مادة ١/٤٣ عمل .

(٧) "Un an de services continus" (٧)

العمل ، بمقتضى عقد عمل ، ولو وقف تنفيذه ، طالما لم يقع إنتهاؤه . وإذا كان لإصطلاح « العمل الفعلي » (٨) ، قد إستبدل ، في قانون ٣١ يوليو سنة ١٩٤٢ ، بعبارة « الخدمة المستمرة » فإنه إعتبر ، بنصوص خاصة ، في حكم « العمل الفعلي » ، فترات وقف عديدة ، منها فترة الأجازة السنوية السابقة (٩) .

— مدة الأجازة السنوية : مدة الأجازة سنوية ، في السنة الأولى ، لخدمة العامل ، خمسة عشر يوماً . وتختلف ، بعد السنة الأولى ، بحسب سن العامل ، وأقدميته في المنشأة . فتكون شهراً لمن جاوز الخمسين من عمره . أما لمن لم يبلغ هذه السن ، فتكون واحداً وعشرين يوماً لمن لم يكن قد أمضى في الخدمة « عشر سنوات متصلة » ، وشهراً لمن أمضى ، لدى صاحب العمل ، « عشر سنوات متصلة » (١٠) . وتعتبر علاقات العمل مستمرة ، أو ، في عبارة أخرى ، مدة الخدمة متصلة ، طالما كان عقد العمل قائماً بين الطرفين . فلا يؤثر في إستمرارها ، أو في إتصالها ، وقف العقد ، على نقيض إنتهاؤه ، الذي يقطع تلك العلاقات ، ولو عادت بينهما ، بعد إنتهاؤها ، بعقد جديد ، ولا تدخل ، من ثم ، مدة العمل ، الذي أداه العامل ، تنفيذاً للعقد القديم ، قبل إنتهاؤه ، في حساب السنوات العشر ، مع المدة التي بدأت بمقتضى العقد الجديد . ولا يؤثر ، في إستمرار علاقات

(٨) «Travail effectif»

(٩) كاسير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٠٨ ، دهران وثيغر ، جزء ٢ ، فقرة

٢٧٨ - ٢٢ ، بلانز ، المراجع السابق ، فقرة ١٠٤ .

(١٠) مادة ١/٤٣ حل ، التي أضافت ، فيما يتعلق بالسنة الأولى من الخدمة ، أن العامل لا يتمتع الأجازة « إلا بعد مضي ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل » ، وهي عبارة نقلت عن المادة ١٦٥/أ) من نظام الماملين بالقطاع العام (قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨) ، التي يترجمه مضمون خطابها إلى السلطة المختصة في الشركة التي التحق بها العامل ، وتوجب عليها عدم إعطائه أجازته السنوية ، خلال السنة الأولى من خدمته ، إلا بعد ستة أشهر من استغدايه ، إذا رأت ، وفقاً لمقتضيات العمل وظروفه ، التصجيل بأجازته قبل نهاية السنة الأولى ، ولم يقصد الشارع ، بتلك العبارة ترتيب حق العامل في الحصول على أجازته قبل نهايتها . ولذلك لا تبدو أهمية تلك العبارة في المادة ٢/٤٣ حل إلا إذا إنتهى عقد العمل قبل مضي سنة من العمل في الخدمة ، فلا يستحقه حينئذ ، مقابل أجره من أيام الأجازة التي لم يأخذها إلا إذا كان قد مضي عليه ستة أشهر على الأقل في الخدمة .

العمل . تنازل صاحب العمل ، بأى تصرف . عن المنشأة . لآخر ، ولا إنتقالها ، بوفاته . إلورثته . لأن إنتقال ملكية المنشأة ، كما سئرى (١١) ، لا أثر له على عقد العمل : الذى يظل قائماً مع الخلف ، منتجاً لكافة آثاره فى مواجهته . ويلتزم هذا الأخير بإعطاء الأجازة السنوية للعامل (١٢) ، ولولم تخمس سنة على إنتقال ملكية المنشأة إليه . لأنه مسئول ، قبل العامل ، بالتضامن مع السلف . عن الوفاء له بجميع حقوقه (١٣) .

وأجيز ، بقرار لوزير العمل : زيادة مدة الأجازة ١١ بمقدار سبعة أيام فى السنة على الأكثر ١١ للعمال فى ١١ الأعمال الشاقة أو الخطرة أو فى المناطق النائية ١١ التى يحددها فى قراره (١٤) .

على أن الوفاء بالحق فى الأجازة السنوية دفعة واحدة ليس واجباً على صاحب العمل ، واستيفاءها فى خلال السنة ليس مفروضاً على العامل ، إلا فى حدود ستة أيام متصلة (١٥) . فأجيز لصاحب العمل ، من ناحية ، بناء على طالب العامل كتابة ، تأجيل الأجازة ، فيما زاد منها على ستة أيام ، إلى سنة تالية ، ليُجمَع الأجازة لعدة سنوات ، على ١١ ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر ١١ (١٦) . وأجيز له ، من ناحية أخرى ، ١١ تقصير ١١ الأجازة . أو تأجيلها . أو قطعها ، فيما زاد منها على ستة أيام أيضاً ، لأسباب

(١١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٣ .

(١٢) ديران وثيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩ .

(١٣) مادة ٢/٩ عمل ١ ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٣ . على أن هذه المدة ، المحددة فى القانون ، تعتبر ، كقيمة الحقوق المقررة للعامل فى قانون العمل ، حداً أدنى للأجازة السنوية . فبجواز الاتفاق ، فى عقد العمل الفردي أو اتفاق العمل الجماعى أو النص فى لائحة العمل على مدة أطول . وتقوم المادة الثابتة فى المشروع مقام الاتفاق الصريح . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لذلك ، بأنه متى جرت العادة فى المشروع ، لمدة سنوات ، على زيادة الأجازة السنوية ، بمقدار أسبوع مما حدده القانون ، فقد قام ، بهذه العادة ، اتفاق ضمنى على هذه الإطالة ، يميز العمال المطالبة بها (تقضى قرضى ٢٠ مارس سنة ١٩٦٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٨ - ٤ - ٧٩) .

(١٤) مادة ٢ / ٤٣ عمل .

(١٥) مادة ١ / ٤٥ عمل .

(١٦) مادة ٣ / ٤٥ عمل .

قوية تفتضيها مصلحة العمل» (١٧). وكان لنص المادة ١٠٥٩ من قانون العمل القديم، الذي أجاز، لصاحب العمل، «تجزئة الأجازة وفقاً لمتقتضيات العمل»، ميزة الوضوح، أما النص الجديد فهي «الصياغة» (١٧)، ويعتوره الغموض، وعدم التحديد، على نحو يصعب معه إدراك مضمونه. فإذا كان يسيراً أن يقال بأن قطع الأجازة معناه استدعاء العامل، بعد بدئها، إلى عمله، فإن النص لم يحدد مصير حق العامل في بقيتها: كما يصعب إدراك المقصود بتقصير الأجازة،— وهل يقصد به تجزئتها، أم حرمان العامل، كلية، من بعضها؟—، والمراد بتأجيل الأجازة، هل يراد به تأجيلها إلى وقت آخر من السنة، أو إرجاؤها إلى سنة تالية؟.

واستنتجت، على كل حال، أجازة الأحداث، وهم، كما قدمنا (١٨)، الذين لم يبلغوا سبع عشرة سنة، من القابلية للتجربة، بحيث يتعين، على صاحب العمل، إعطاؤها لهم مرة واحدة (١٩)، ومن «تقصير» أو تأجيل، أو قطع الأجازة (١٩)، بحيث يجب على صاحب العمل إعطاؤها لهم كاملة في كل سنة على حدة. على أن تجزئة الأجازة، وتأجيلها، وضمها، وبالأولى تقصيرها، وقطعها، يتناقى مع الغرض الذي شرعت الأجازة السنوية لتحقيقه: تمكين العامل من إستعادة قواه المادية والمعنوية، وما كان ينبغي أن تكون جائزة. وليس للأجازة فترة معينة من السنة، على خلاف ما تقرر في القانون الفرنسي (٢٠)، ولصاحب العمل، في إختيارها، حرية مطلقة. فيستطيع إعطاءها لبعض العمال تلو بعض (٢١)، مع استمرار نشاطها، أو إعطاءها لجميع العمال، بغلق المشروع. ولهذه الطريقة الأخيرة ميزة التسوية بين عمال

(١٧) مادة ١/٤٥ عمل، التي ورد الحكم فيها بصيغة النفي.

(١٨) راجع سابقاً، فقرة ١٥٤.

(١٩) مادة ٤/٤٥ عمل.

(٢٠) يحيل الشارح الفرنسي، على الاتفاقات الجماعية، لتحديد وقت الأجازة، إنما يجب أن تقع، على كل حال، الفترة ما بين أول مايو و ٣١ أكتوبر من كل سنة (كامير لانك وج. ليون— كان، فقرة ٢٠٧؛ بليز، المرجع السابق، فقرة ١٢٠). ولا يسرى هذا التحديد على العمال الزراعيين (أنظر ماليزيو وميناسير، المرجع السابق، ص ٩٣— ٩٥).

(٢١) Par roulement

المشروع في بدء الأجازة السنوية ، وتجنب النزاع . فها بينهم ، بشأنه (٢٢) .
ولكن يعيبها أن مدة الأجازة تختلف : كما قدمنا ، حسب أقدمية العامل .
فإذا أخلق صاحب العمل . مشروعه . ثلاثة أسابيع ، نال العمال ، حديثو
العهد بها ، رغمًا عنهم ، أجازة تزيد ، أسبوعاً ، عما قرره القانون لهم .
ويرى الفقه الفرنسي أنهم لا يستحقون ، خلال هذا الأسبوع أجر (٢٣) .
ولكن رأيهم يتعارض ، عندنا ، مع حكم المادة ٦٩٢ من التقنين المدني ،
التي تقضي ، حاله . على صاحب العمل بدفع أجورهم ، إذا لم يتمتعهم عن
العمل إلا سبب راجع إليه (٢٤) . أما إذا كان إعطاء الأجازة بالتناوب ،
فلساحب العمل تحديد بدء الأجازة لكل عامل عنده (٢٥) ، وليس للعامل
أن يختار موعد أجازته (٢٦) . ولكن إذا جرت العادة . في المشروع . على
ترتيب معين ، بين العمال ، لبدء أجازاتهم ، صارت ، باستقراؤها .
ملزماً لصاحب العمل ، وتعين عليه إتباعها (٢٧) . ومع ذلك ، إذا كان
العامل " متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم " ، فله " الحق في
تحديد موعد أجازته السنوية " ، ليتمكن من الاستعداد له ، وحضوره ، على
أن يخفف صاحب العمل ، قبل أسبوعين على الأقل ، بالموعد الذي حدده (٢٨) .
ويدخل في حساب مدة الأجازة أيام الراحة الأسبوعية ، وكذلك أجازات
الأعياد الدينية أو القومية ، ولا تزيد تلك المدة بقدر أيام الراحة أو الأجازات

(٢٢) ديران وفير ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦ . .

(٢٣) ديران وفير ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦ - ١ ؛ بلير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٢

- ب ؛ أوليه ، ص ٢٣٧ ، وفي عكس ذلك جروتل ، فقرة ٥٩٤ .

(٢٤) وكذلك المادة ٣٦٦ من أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٢ .

(٢٥) أوليه ، المرجع السابق .

(٢٦) ديران وفير ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦ ؛ بلير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٠ ،

بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٨٣ ؛ نقض فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دو پاليه

١٩٣٩ - ١ - ١٢١ ؛ جروتل Grenoble المدنية ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٥٨ ، فالوز

١٩٥٨ ، مختصر ، ص ٢٨ .

(٢٧) نقض فرنسي ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، فالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٧٦ ،

وتطبيق بلير BLAISE .

(٢٨) مجلة ٢/٤٩ علي .

الداخلية فيها . والرأى الذى يذهب ، على العكس ، إلى عدم إدخالها فى حساب المدة (٢٩) يتأثر ، فى الحقيقة ، بحكم القانون الفرنسى الذى يقضى بتقدير مدة الأجازة السنوية على أساس " يومين مفتوحين " (٣٠) . عن كل شهر من العمل ، ونص ، بهذا ، صراحة ، على عدم دخول أيام العطلات الأسبوعية أو الأجازات الرسمية فى تلك المدة (٣١) . يؤكد رأينا أن الشارع ، فى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ ، الذى استبدل نصاً جديداً بالمادة ٥٨ من قانون العمل القديم ، صيغ على غرار المادة ٦٥ / (٢) من نظام العاملين فى القطاع العام (٣٢) ، وأغفل العبارة التى تقضى فيها بأن لا يدخل فى حساب الأجازة « أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية » . كما أن الحكمة فى العطلة الأسبوعية توفير الراحة للعامل بعد ستة أيام من العمل ، والحكمة فى الأجازات الرسمية تحقيق الانبهاج بالمناسبة ، ولم شمل الأسرة ، وهى حكمة ، فى الحالتين ، متحققة ، مادام العامل فى أجازته السنوية . ولا أثر لمرض العامل على مدة الأجازة ، فلا تمتد ، ولو بغير أجر ، بقدر فترة المرض الذى يفتابه فى أثنائها (٣٣) . ويجب عليه العودة إلى عمله بانتهائها (٣٤) . إنما ينور البحث فى أثر المرض على أجازة العامل التى

(٢٩) الدكتور محمد لبيب شلب ، المرجع السابق ، ص ٢٠٦ ، هامش ١٥٠ ، والمراجع المشار إليها ، والدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٩ .
 (٣٠) «Deux jours ouvrables» ، ومنهاتها يومين غير أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد التى يتعمل فيها العمل فى المشروع (كاسير لاللك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٠٦) .
 (٣١) أنظر ، فى القانون الفرنسى ، ديران وفيجور ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٤ ؛ بيران وجالان ، فقرة ٢ - ١٨٢ ، وملحق ٢ - ١٨٢ ؛ جروتل ، فقرة ٥٩٠ ؛ ديفيرو وسافاتييه ، ص ٣٥٨ ؛ كاسير لاللك وج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ بلير ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٨ .

(٣٢) قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .
 (٣٣) نقض فرنسى ١٨ مارس سنة ١٩٧٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٥ - ٢ - ١٨٠٩٢ ، وتعليق جروتل GROUDEL ؛ إستئناف باريس ١٨ مايو سنة ١٩٧٣ ، واستئناف بوردو Bourges ٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٠ ، ص ١١٦ .
 (٣٤) بلير ، المرجع السابق .

محل في أثناءه . قضيت محكمة النقض الفرنسية . في البداية ، بأن عقد العمل إذا ظل موقوفاً خلال كل المدة القانونية للأجازات السنوية (٣٥) ، يمرض العامل ، الذي جعل تنفيذ التزاماته العقدية مستحيلاً عليه : تحمل صاحب العمل ، بالضرورة . تجاه هذا العامل . من الالتزامات المقابلة لها في الوقت ذاته ، وعلى الخصوص من الالتزام بإعطائه الأجازة السنوية . التي كان يجب : للعامل ، الحصول عليها في تلك الفترة (٣٦) ، وعند فواتها . من الالتزام بدفع العوض التقدي عنها (٣٧) . ثم عدلت المحكمة عن قضائها هذا . وقررت أن العوض التقدي عن الأجازة السنوية * يكسب شهراً فشهراً . ويعتبر عنصراً في الأجر . مؤجل الدفع ، يدخل في حساب التكلفة . ويقال حقاً مكتسباً للعامل أياً كانت حالته : العامل المريض ، أو العائيب . في فترة الأجازات ، له الحق فيه (٣٨) . وإذا كان ما انتهت إليه محكمة النقض الفرنسية يستند ، كما جاء في أسباب أحكامها . إلى أن الأجازة السنوية تستحق للعامل ، وفقاً لنص القانون . شهراً بشهر (٣٩) . حينئذ أنها ، عندنا .

(٣٥) راجع سابقاً ، هامش ٢٠ .

(٣٦) نقض فرنسي ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، ص ٦٠ .

(٣٧) نقض فرنسي ٢٠ مايو سنة ١٩٤٩ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٤٩ - ٢ - ٢٩ - ٤٥٠ . ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٥٠ . اجنبية السابقة ١٩٥٠ - ٢ - ٦١٠٢ .

(٣٨) نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ (حكاك) ، مجموعة بران ، رقم ٥٦ .

ص ١٧٩ وفي نفس المعنى الأحكام المشار إليها في ملاحظات بران BUREAU على المحكمين (ص ١٨٢ ، سطور ٣١ - ٣٢) .

(٣٩) مادة أول من القانون رقم ٦٩ - ٤٣٤ ، في ١٦ مايو سنة ١٩٦٩ ، تقضي بأن

العامل ، الذي ، خلال السنة المعنية ، اشتغل ، لدى نفس صاحب العمل ، مدة تعادل ، على الأقل ، شهراً من العمل الفعلي ، له الحق في أجازة تحددها « بواقع » يومين مغضرين عن كل شهر على ألا تتجاوز المدة الكلية للأجازة أربعة وعشرين يوماً مفتوحة ، وإن كانت مدة الأجازة ، وقت صدور حكمي ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ المشار إليها ، يزما واحداً عن كل شهر ، على ألا تتجاوز خمسة عشر يوماً تتضمن إثنين عشر يوماً مفتوحاً (مادة ٥٤ ج ١/ من الكتاب الثاني من تقنين العمل الفرنسي القديم (أنظر ديران وثريغو ، جزء ٢ ،قرة ٢٨٤) ، ثم زيدت المدة إلى يوم ونصف . عن كل شهر بقانون ٢٧ مارس سنة ١٩٥٦ الذي عدل المادة ٥٤ ج المشار إليها (أنظر بران وجالان ، ققرة ٢ - ١٨٢) ، ثم زيدت ، أخيراً ، إلى يومين عن كل شهر =

لا تستحق له ، طبقاً لعبارة القانون ، إلا بمضى سنة كاملة في الخدمة ، كما قدمنا ، فإن هذا الفارق ظاهري ، لأنها تستحق ، في الحقيقة ، شيئاً فشيئاً بمرور السنة ، بحيث يستحق العامل ، الذى ينتهى عقده خلال السنة ، كما سرى ، عوضاً نقدياً عنها بنسبة المدة التى قضاهـا منها في الخدمة (٤٠) . ولكن ، لما كان القانون المصرى لم يحدد للأجازة السنوية ، فترة معينة من السنة ، على خلاف القانون الفرنسى (٤١) ، فإنه يتعين القول ببقاء حق العامل المريض فيها إلى حين إبلاله ، ولا يستحق العوض النقدي عنها إلا إذا انقضت السنة قبل أن يستطيع الحصول عليها . ويترتب ، على هذا ، أن العامل المريض يستطيع الجمع بين العوض النقدي عن الأجازة ومقابل الأجر ، أو النسبة منه ، الذى يستحقه في أثناء مرضه (٤٢) .

— الأجر خلال الأجازة السنوية : للعامل " أجره كاملاً " خلال أجازته السنوية (٤٣) ، إذ لا يتسنى تحقيق الحكمة منها ، وهى إستعادة العامل لقواه المادية والمنوية ، إلا إذا حصل على الدخل الذى كان يتوفر له في بقية السنة (٤٤) . ويحدد هذا الأجر ، في القانون الفرنسى ، على أساس متوسط أجر العامل خلال المدة التى تستحق عنها الأجازة ، على ألا يقل عما كان يحصل عليه في أثناء الأجازة لو إستمر ، خلالها ، في عمله (٤٥) . أما عندنا لعدم وجود قواعد مماثلة ، العبرة ، دائماً ، بالأجر الأخير ، الذى كان يتقاضاه العامل قبل الأجازة . فإذا كان أجره شهرياً ، إعتبر الشهر ثلاثين يوماً (٤٦) . وإذا كان أجره بالساعة ، أو بحسب حاصل العمل ، قدر أجره

سعى الوجه الذى تستند (أنظر قانون سنة ١٩٦٩ ، والقرار الذى صدر تنفيذاً له ، في وثائق بلومبي ، المراجع المشار إليه ، ص ٦٧٧ وما بعدها) .

(٤٠) مادة ٤٧ حل .

(٤١) راجع سابقاً ، هامش ٢٠ .

(٤٢) بران BERTIN ، ملاحظاته حل نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ المشار إليه .

(٤٣) مادة ١/٤٣ حل .

(٤٤) ديفيرو وسافلييه ، ص ٣٦١ .

(٤٥) كاتير لالك وجـ . ليون - كان ، فقرة ٢١٠ ، بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ١٢٧ .

(٤٦) مادة ٢ حل .

اليومي ، على أساس متوسط ما تناوله العامل " عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة " (٤٧) ، وهي السنة التي استحققت عنها الأجازة .

ويقصد بالأجر . كما قلنا (٤٨) . كل ما يعطى للعامل لقاء عمله . بما كان نوعه (٤٩) . فيشمل . إلى جانب ما ينبت بالأجر الثابت ، جميع ملحقاته ، - وأو كانت عينية (٥٠) - . التي لها تكييف الأجر (٥١) ، كالمكافآت عن ظروف العمل (٥٢) ، وكونه خطراً . أو شاقاً (٥٣) . أو ليلياً (٥٤) . والمكافآت المختلفة (٥٥) ، عن الانتاج (٥٦) . أو المواظبة (٥٧) . مثلاً . والعمالة (٥٨) .

(٤٧) مادة ٧ عمل . وتطبق هذه القاعدة على الأجر ، إذا كان غير ثابت ، كالوهبة أو الهالة إذا كانت هي كل الأجر ، وكذلك كل ملحقات الأجر غير الثابتة ، كالنسبة على رقم الأعمال ، أو الوهبة أو الهالة التي تضاف إلى الأجر الثابت .

(٤٨) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٤٩) أنظر المادة ١/٣ على قديم : وقارن المادتين ١ و ٢٩ عمل .

(٥٠) مادة ٤/١ عمل .

(٥١) كاميل لانك وج . ليون - كان . فقرة ٢١٠ - ١ : بليز ، المرجع السابق . فقرات ١٣٠ وما بعدها : أوليه ، ص ٢٣٨ : بروشار ، فقرة ١٢٢ : جرويل ، فقرة ٥٩٩ : ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٦١ - ٣٦٢ : ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٩٠ : يران وجالان ، فقرة ٢ - ١٨٧ ، وملحق ، فقرة ٢ - ١٨٩ : نقض فرنسي ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٢ - ٤ - ٨٨ .

(٥٢) نقض فرنسي ١٧ يونيو سنة ١٩٣٧ ، سيري ١٩٣٧ - ١ - ٣٧٠ (أسباب الحكم) : وأنظر ، في هذه البدلات ، سابقاً ، فقرة ٨٨ .

(٥٣) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢/٢٩٠ - ب : بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٢ (في الآخر) .

(٥٤) نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازوب دي باليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، حقه التمثل ، رقم ١١٢٣ ، ص ٧٨٤ .

(٥٥) راجع سابقاً ، فقرة ٩٦ .

(٥٦) نقض فرنسي ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازوب دي باليه ١٩٧٦ - ١ - ٨٨ م (مكافأة الطيران *Prix de vol* ، وهي مكافأة تدفعها شركة الطيران لطيار عن كل تجربة لطائرة) .

(٥٧) نقض فرنسي ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازوب دي باليه ١٩٧٥ - ١ - ٢٦ : وأنظر كذلك ٢ مايو سنة ١٩٧٣ ، المحلة السابقة ، ١٩٧٣ - ١ - ١٣٩ .

(٥٨) نقض فرنسي ١٦ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩٠ : ١٨ مارس سنة ١٩٧٥ ، جازوب دي باليه ١٩٧٥ - ١ - ١٣٩ .

والنسبة على المبيعات (٥٩) ، أو على رقم الأعمال (٦٠) ، والوهبة (٦١) ، والمزايا العينية (٦٢) ، وبالأولى أجر الساعات الإضافية من القانون الفرنسي : التي تؤدي عادة وباستمرار طيلة السنة (٦٣) ، ولو كانت هذه الساعات الإضافية لم تطلب إلا من بعض العمال (٦٤) . ولا يدخل فيه ، على التقيد ، البديل عن النفقات المهنية (٦٥) ، كبديل الانتقال (٦٦) ، ولا المنح السنوية (٦٧) . كمنحة الشهر

- (٥٩) نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٥٩ ، أشار إليه في بران وجالان ، ملحق ، ص ٨٩ .
 هامش ١٢ ويليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٣ .
 (٦٠) نقض فرنسي ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م - ٤٣٠ وكلفك ٢٤ يناير سنة ١٩٥٧ ، مجلة القانون الاجتياحي ، سنة ١٩٥٧ ، ص ٣٦١ (أسباب الحكم).
 (٦١) نقض فرنسي ٢ يوليو سنة ١٩٢٧ ، سيرى ١٩٣٧ - ١ - ٢٥٣ ديران وفيتو ، ج ٢٠ ، فقرة ٢٩٠ - ١/٢ ، بروشار ، فقرة ١٢٢ ، كامير لاكروج . ليون - كان ، فقرة ٢١٥ - ١١ ويليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣١ ، وفيتو وسالفاتيه ، ص ٣٦٢ ولا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من مجموع الروية مبالغ تمسك العمال في أثناء أجازاتهم السنوية ، لأن بدل الاجازة يلتزم به صاحب العمل مهما كانت أشكال دفع الأجور (نقض فرنسي ١٦ يوليو سنة ١٩٥٤ ، مجلة القانون الاجتياحي ، سنة ١٩٥٥ ، ص ١٥٨) .
 (٦٢) نقض فرنسي ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٩٨٩ - ٢٣٤ فبراير سنة ١٩٧٢ المشار إليه ، ديران وفيتو ، ج ٢ ، فقرة ٢٩٠ - ٢/٢ ، بروشار ، المرجع السابق ، وفيتو وسالفاتيه ، المرجع السابق ، بنيز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٥ .
 ومحمد قيسه المزايا العينية ، في كل عام ، بقرار يصدره المحافظ بناء على اقتراح لمقتضى العمل (يليز ، المرجع السابق) .
 (٦٣) نقض فرنسي ١٣ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الاجتياحي ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٣٣ .
 (٦٤) نقض فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الاجتياحي ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٣٥ .
 (٦٥) نقض فرنسي ٨ يناير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ١٩٥ ، ويليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ ، والأحكام المشار إليها ص ١٧٦ ، هامش ٣ ، بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٨٨/ج ، أوليه ، ص ٢٣٨ . انما يجب اعتبار بدل النفقات مختصراً في الأجر إذا لم يكن يمثل نفقات حقيقية (نقض فرنسي ١٥ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، المهرس المتحليل ، ج ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١٢ ، ص ١١٠) .
 (٦٦) نقض فرنسي ٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، المهرس الجسمي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٢٩ ، ص ٧٨٤ .
 (٦٧) نقض فرنسي ٢٨ أبريل سنة ١٩٦٠ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٢ - ٢ - -

الثالث عشر: ولا المساهمة السنوية في الربيع (٦٨)، لأن هذه أو تلك، لكونها سنوية، تقلد. كما أشرنا (٦٩). لاسعة كلها. بما فيها فترة الأجازة. ويؤدي إدخالها فيما يستحقه العامل خلال الأجازة إلى حصوله عليها مرتين (٦٩).

على أن محكمة النقض. عندنا، ذهبت، في تحديد الأجر، الذي يستحقه العامل، خلال أجازته السنوية. مذهبا غريباً، إذ حصرت فيه الأجر الثابت وحده دون ما اعتُبار لما قد يكون هناك من ملحقات للأجر تدخل فيه عند حساب مكافأة نهاية الخدمة (٧٠). ويتألف هذا القضاء نصوص القانون الصريحة، بقدر ما يتعارض مع المحكمة التي أقيمت عايناً هذه النصوص، ويؤدي، فضلاً عن هذا، في بعض الحالات، إلى حلول لا يمكن تصورهما. فنصوص القانون صريحة في أن العامل يستحق، خلال الأجازة، أجره. وقد حدد القانون أجر العامل بأنه كل ما يعطى للعامل لقاء عمله.

١٢٤٦٢، وتعليق ج. م. ج. G.H.C. ١٠٤ يوليو سنة ١٩٦١، مجلة القانون الاجتماعي. سنة ١٩٦٢، ص ١٠١، وتعليق ج. سافاتييه J. SAVATIER ٩٤ مايو سنة ١٩٦٢، المجلد السابقة سنة ١٠٠، ص ٤١، وتعليق ج. سافاتييه ٦٤ يونيو سنة ١٩٦٣، دكتور ١٩٦٣، قضاء، ص ٧٣٣، ٢ يناير سنة ١٩٦٥، وثلاث بلوميه، ص ٦٨٤ ٧٤ فبراير سنة ١٩٧٤، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-١-٣١ ٣٩٤ ديسمبر سنة ١٩٧٥، جازيت دي پاليه ١٩٧٦-١-٣٠ ٤٣٠ وأنظر كذلك بلين، المرجع السابق، فقرة ١٣٨، أوليه، ص ٢٣٨-٢٣٩ جرفيل فقرة ٦٠١.

(٦٨) كاميرون لك وج. ليون - كان، المرجع السابق، وفي حكن ذلك ديران وليفير، جز ٢٠٠، فقرة ٢٩٠-٢٩١.

(٦٩) راجع سابقاً، فقرة ٩١ وفي عن البيان أن اللجنة التي لها وصف التبرع أو كانت احتمالية بجهة، لا تعتبر مصراً في الأجر (راجع سابقاً، فقرة ٩١) ولا تدخل، تبعاً لهذا، في حساب الأجر في فترة الأجازة السنوية (بلين، المرجع السابق، فقرة ١٣٧، كاميرون لك وج. ليون - كان، المرجع السابق، نفس قرني، ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٠، جازيت دي پاليه ١٩٦١-١-٣١ ٢٠٤ ٢٠٤ يونيو سنة ١٩٦٢، دكتور ١٩٦٣، خصصر، ص ٤٤٤ ١٩٤ أكتوبر سنة ١٩٦٧، جازيت دي پاليه، الفهرس الخمس السبع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١١٥٥، ص ٧٨٥).

(٧٠) نفس ٢٣ أبريل سنة ١٩٥٩، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٠، رقم ٥٥٥، ص ٣٥١ ٢٧٤ نوفمبر سنة ١٩٧٦، المبيعة السابقة، السنة ٢٧، رقم ٣٠٩، ص ١٦٧٨، ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦، المبيعة السابقة، السنة ٢٧، رقم ٣٢٦، ص ١٧٧٨.

أيا يكن نوعه" (٧١). ولم يقتصر ، في النص ، على عدم التفرقة بين عناصره الثابتة وغير الثابتة ، بل أدخل فيه ، صراحة ، بعض أمثلة على عناصره غير الثابتة ، واعتبرها ، "على الأخص" ، جزءاً منه ، لا يتجزأ (٧٢). وأهل الشارع قد أراد تأكيد هذا المعنى ، ورغم كونه في غير حاجة إلى تأكيد ، بأن أهداف نعت "الكامل" إليه ، حين أوجب أن تكون الأجازة السنوية ، وفقاً لعبارة ، "بأجر كامل" ، وهو نعت ورد النص ، الذي قرر مكافأة نهاية الخدمة (٧٣) ، عارياً عنه . ومع ذلك أسقطت محكمة النقض ، من "الأجر الكامل" ، في الأجازة السنوية ، عناصر أدخلها في "الأجر" ، دون نعت أو وصف ، في مكافأة نهاية الخدمة . ذلك أن الشارع قصد بإعطاء العامل أجره ، خلال الأجازة السنوية ، أن يحصل على ذات الدخل الذي كان يحصل عليه لو استمر . دونها ، في عمله (٧٤) ، بحيث لا يؤدي خلوده إلى الراحة : - استجماعاً لقواه التي أنفكها العمل سنة كاملة ليقتدر على العمل سنة أخرى - ، إلى أي غرم له (٧٥) ، وإلا أحجم عنها ، واستمر في عمله ، دون هوادة ، إلى أن تخور ، نهائياً ، قواه . ونضيف ، أخيراً ، أن قضاء محكمة النقض يؤدي ، في حالات كثيرة ، إلى عدم حصول العامل على أجر بالمرة خلال أجازة : ، التي يوجب القانون أن يتقاضى خلالها أجراً كاملاً ، وذلك حين يتكون الأجر كله من عناصر غير ثابتة ، كالومية لعمال الفنادق ، والمطاعم ، والمشارب ، والعمالة للممثلين التجاريين وأمثالهم .

ولم تكن محكمة النقض بتأسيس قضائها ، رغم ما فيه من خروج على عبارة القانون ، وتغافل عن حكمته . ولا يجوز الاستناد ، لاستبعاد بعض عناصر الأجر ، إلى كونها غير ثابتة ، لا تستحق للعامل إلا إذا تحققت

(٧١) مادة ٣ عمل قديم ، وقرب مادة أولى عمل .

(٧٢) مادة ٦٨٣ مدني .

(٧٣) مادة ١/٣ من قانون الإصدار (قانون العمل) .

(٧٤) ديفيرو وسافاتييه ، ص ١٣٦١ أوليه ، ص ٢٣٨ ، بلين ، المرجع السابق ،

ص ١٧٨ - ١٧٩ .

(٧٥) بلين ، المرجع السابق .

أسبابها ، لأن العامل ، خلال أحازته السنوية . يتقاضى أجره بحكم القانون ، دون أن يتحقق سببه . خلافاً لمبدأ التقابل بين الأجر والعمل (٧٦) ، وينت : لهذا " بأجر عدم النشاط " : تميز له عن الأجر الذى يعطى له عن العمل الذى يؤديه (٧٧) . ويستوى ، فى هذا . الأجر الثابت وجميع ملحقاته . فالأجر الثابت ذاته يستحق : خلال الأجازة السنوية ، دون أن يتحقق سببه . لذلك ، نرى محكمة النقض الفرنسية ، إحتراماً لنص القانون وتحقيقاً لحكمته ، تدخل ، فى تقدير ما يستحقه العامل خلال أجازته السنوية ، إلى جانب الأجر الثابت . جميع الملحقات التى تعطى له لقاء عمله (٧٨) ، مؤيدة ، فى هذا ، بإجماع الفقه الفرنسى (٧٩) . ولم تعتبر سبباً لإسقاط " المكافأة " التى تعطى للعامل . عن كل تجربة يقوم بها لطائرة ، أنه لا يقوم بهذه التجارب ، خلال موسم الأجازات السنوية ، إلا وبصفة استثنائية جداً (٨٠) . يلتزم صاحب العمل . فى جملة القول ، بأن يدفع للعامل مبلغاً يساوى أجره الثابت وجميع ملحقاته التى لها تكييفه ، فى مدة الأجازة السنوية . وإذا كانت بعض هذه الملحقات ، بطبيعتها ، متغيرة ، كالعمالة أو الوهبة ، تعين تقديرها ، وفقاً للمادة ١ / ٧ من قانون العمل ، " على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة " . أما المزايا العينية ، فيجب تقديرها ، بالنقود باتفاق الطرفين ، وإلا تولاه القاضى ، إلا إذا ظل العامل منتفعاً بها خلال أجازته ، كالمسكن مثلاً . ولا يخرج عن مقابل الأجر ، خلال الأجازة السنوية ، كما قلنا ، سوى المنع ، أو المكافآت ، السنوية ، والحصة فى الربح التى تدفع للعامل سنوياً ، والتى يؤدى إدخالها فيه إلى قبضه مرتين .

(٧٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٦ .

(٧٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٠١ .

(٧٨) راجع الأحكام المشار إليها سابقاً ، هوانش ٤٦ - ٥٨ .

(٧٩) بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٠ ؛ أرويه ، ص ٢٣٨ ؛ جروتل ، فقرة ٥٩٩ ،

كابلانك راج . ليون - كان ، فقرة ٢١٠ ؛ ديفيرو وسافاليه ، ص ٣٦١ ؛ ديراثوفو ،

جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٨٧ .

(٨٠) للنقض فرنسى ١٥ نوفمبر ١٩٧٢ (أسباب الحكم) ، مجلة الأسبوع القانونى

١٩٧٢ - ٧ - ١٧٤١٢ ، وتعليق جروتل GROUPEL .

وقد أذان الشارح ، في قانون العمل الجديد ، هذا القضاء ، بنص صريح ، أخذاً بما كنا تنادى دائماً به . فعد أن نص . في المادة ١٧/١ منه ، كما قدمنا ، على طريقة تقدير عناصر الأجر غير الثابتة ، كالمعاملة ، أو النسب المثوية على رقم الأعمال ، قضى ، في المادة ٢٧/٢ منه ، على أن متوسط الأجر ، وفقاً للأساس الذي وضعه . هو المستحق للعامل أثناء الأجازات السنوية ، أو المرضية ، أو أجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو في حالات العطل أو التوقف . وليس ، في هذا النص ، سوى تطبيق للمبادئ العامة ، لم تكن ثمة حاجة للنص عليه .

والمدين ، في الالتزام بدفع الأجر في فترة الإجازة ، صاحب العمل وقت رحيل العامل بها ، وهو الملتزم بإعطاء العامل أجازته السنوية ، ولو كان المشروع ، الذي يعمل به هذا الأخير ، قد إنتقل إليه قبيل هذا الوقت (٨١) . ويستطيع صاحب العمل أن يرجع على سلفه بقدر منه يتناسب مع المدة التي قضاها العامل في خدمته ، إذا لم يكن العقد ، الذي نقل ملكية المشروع ، حال إنتقاله بين الأحياء ، قد نظم العلاقة بينهما على وجه آخر (٨٢) .

وحتماً للعامل على الإفادة من الإجازة السنوية ، على وجه يحقق الحكمة من تقريرها ، أجزى لصاحب العمل أن يمتنع عن دفع الأجر للعامل عن مدة أجازته ، أو أن يسترده إذا كان قد عجله له ، و إذا ثبت إشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر (٨٣) .

— التكييف القانوني لما يتقاضاه العامل خلال أجازته السنوية : لما كان المبلغ الذي يقبضه العامل ، عن أيام أجازته ، معادلاً لأجره في إياها ،

(٨١) مادة ٣/٨٥ حل ؛ وأنظر نقض فرنسي ٨ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، (سكان) ، سي ١٩٣٨ - ١ - ١٨٧ وبلز ، المرجع السابق ، فترق ١٠٥ و ١٣٩ .

(٨٢) ولكن محكمة النقض الفرنسية ، لعدم وجود نص مماثل للمادة ٣/٨٥ ، المشار إليها ، لا تميز هذا الرجوع ، استناداً إلى أن صاحب العمل الجديد ، يبلغ الأجر من الإجازة الذي غرضه عليه القانون ، قدر في بدلين عليه (نقض فرنسي ٢٥ أبريل سنة ١٩٤٤ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٢٢٥ ، وتعليق م . ب . د . D. P. ١٩٤٥) ، وقضاؤها هذا تعرض لنقد الفقه (أنظر ديران وفيغير ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٠) .

(٨٣) مادة ٤٩ عمل

لا يقابل عملاً أداه ، فقد قام ، في الفقه الفرنسي ، حول تكيفه ، نقاش
حسمته محكمة النقض الفرنسية . حين قضت بأن " عوض الأجازة
المدفوعة ^(٨٤) " يكتسب شهراً فشهراً . ويكون عنصراً للأجر . مؤجل الدفع
يدخل في كلفة الإنتاج " ^(٨٥) . وإذا كان البعض - في الفقه الفرنسي ^(٨٦) -
يعيب ، على هذا التكيف ، تأثيره بفقه القانون المدني في تصويره لعلاقات
العمل ، مفضلاً تأسيسه على نظرية المشروع ^(٨٧) : العامل يتنى إلى مشروع
يجب أن يأخذ ، على عاتقه - عبء راحته - فلا شك في إتفاقه مع مذهب
القانون المصري ، الذي عبر عن محل التزام صاحب العمل ، خلال الأجازة ،
باصطلاح " الأجر " ^(٨٨) . على تقيض القانون الفرنسي الذي أطلق عليه إسم
" العوض " ^(٨٩) ، وأثار ، بهذا ، النقاش ، في الفقه ، حول طبيعته القانونية .
ويترتب . على هذا التكيف ، خضوع المبلغ الذي يقبضه العامل ،
خلال الأجازة . للنظام القانوني للأجر ، في زمان الوفاء به ومكانه -
وإن كانت العادة جرت بدفعه قبل الرحيل بالأجازة ، لا بعد إنتائها - .
وفي وجود الوفاء به نقداً ^(٩٠) . وفي تقييد الحجز عليه والنزول عنه ^(٩١) ،
والمقاصة معه ^(٩٢) ، وفي الامتياز المقرر له ^(٩٣) ، وفي إثبات الوفاء به ^(٩٤) .
وأخيراً في تقادمه ^(٩٥) .

(٨٤) L'indemnité de congé payé .

(٨٥) نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ (حكمان) المشار اليهما .

(٨٦) كامبرلانك وج . ليون - كان . لقطة ٢٠٨ - ب ٤ ، إيران ، ملاحظات

على حكمي ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ المشار اليهما ، مجموعة إيران ، ص ١٨٤ ، وعلاقة المشروع ،

مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٢ - ١ - ١٧١٩ ، وقد سبق الإشارة إليه .

(٨٧) راجع سابقاً ، فقرات ٢٤ وما بعدها .

(٨٨) Salaire .

(٨٩) Indemnité .

(٩٠) راجع سابقاً ، لقطة ٢١١ ؛ وأنظر بليل ، المرجع السابق ، لقطة ١٤٠ - أ .

(٩١) راجع سابقاً ، لقطة ٢١٢ .

(٩٢) راجع سابقاً ، لقطة ٢١٣ .

(٩٣) راجع سابقاً ، لقطة ٢١٣ .

(٩٤) راجع سابقاً ، لقطة ٢١٥ .

(٩٥) راجع سابقاً ، لقطة ٢١٦ .

- أثر إنقضاء السنة دون حصول العامل على أجازته السنوية : وحق العامل في الأجازة السنوية . ككل الحقوق المقررة له في قانون العمل . متعلق بالنظام العام^(٩٦) . وعلى صاحب العمل أن يعطيه هذه الأجازة ولو لم يطلبها العامل . وإلا وقع تحت طائلة العقوبة الجنائية^(٩٦) ، فضلاً عن إلزامه بالتعويض قبل العامل .

ومع ذلك : رأى بعض الكتاب ، في ظل المرسوم بقانون رقم ٣٩٧ لسنة ١٩٥٢ ، أن الأجازة السنوية " إختيارية للعامل " ، فلذا لم يطلبها ، سقط التزام صاحب العمل بإعطائها له ، ولا يمكن ، تبعاً لهذا ، إلزامه بالتعويض قبل العامل^(٩٧) . أو الحكم عليه بالعقوبة^(٩٨) . كما ذهب القضاة ، في أحكام عائدة في تلك الحقبة ، إلى أن " العامل الذى يقبل العمل دون طلب أجازة : لا يشأ له الحق في أجر مواز لمدة الأجازة . لأن الأجازة حق له ، إن شاء إستعمله ، وإن شاء تجاوز عنه ، ولا يترتب له ، عن هذا التجاوز ، حقوق مادية قبل صاحب العمل " ^(٩٩) . وقضت ، كذلك ، محكمة النقض ، مع إعتراؤها بأن " أجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها إعتبارات النظام العام " ^(١٠٠) ، ليستعيد العامل " نشاطه وقواه المادية والمعنوية " ^(١٠١) ، فإنها قضت بأن مناط تعلق حق العامل فيها بالنظام العام " ألا تكون السنة التى تستحق فيها الأجازة قد

(٩٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢١٧ .

(٩٧) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٤٢٨ ؛ وكذلك السيد / راجب بطرس ، المرجع السابق ، ص ٦٩ - ٧٠ .

(٩٨) الأستاذ على الريف ، المرجع السابق ، ص ٦٩ - ٧٠ .

(٩٩) انظر الأحكام المشار إليها في المرجع في قانون عقد العمل الفردى ، للأستاذ كامل محمد بلوى ، أرقام ٢٩٨ وما بعدها ؛ وانظر كذلك القاهرة الإقتصادية ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدوى رقم ١٤٧٧ لسنة ١٩٥٤ تجارى كلى عال ؛ وشئون البهال الإنجليزية أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدوى رقم ٣٠٨٩ لسنة ١٩٥٤ (حكمان غير منشورين) .

(١٠٠) نقض ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ٥٥ ، ص ٣٥٧ .

(١٠١) نقض ٢٣ أبريل سنة ١٩٥٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٠ ، رقم ٥٥ ، ص ٣٥١ .

مضت قبل حصول العامل على تلك الأجازة (١٠١) . ولكن " تنقطع الصلة بين الأجازة وإعتبارات النظام العام التي تبررها . " متى " إنقضت السنة التي تستحق فيها الأجازة دون أن يحصل العامل عليها (١٠١) . وأصبحت تلك الأجازة " كسائر حقوق العامل العادية يرد عليها التنازل " ، الذي قد يستخلص من مسكوتة عن المطالبة بها (١٠١) . ولم يمن الكتاب بتعليل هذا الرأي ، وإن إستنتجه بعضهم " من أسلوب القانون (١٠٢) ، ولم يحاول القضاء تأسيسه على نصوص القانون ، ولا تحتوى أحكامه ، في أسبابها ، على غير التأكيد بأن الأجازة السنوية " حق إختياري للعامل " . وأضاف ، بهذا ، قسماً جديداً ، إلى أقسام الحقوق المعروفة في مقدمة علم القانون (١٠٣) . ليخلص إلى " أنها لا تنقرر إلا من وقت طلبها ، كما أنه لا يجوز للعامل ، الذي لم يطلب أجازته قبل إنتهاء السنة التي تستحق فيها ، المطالبة بضمها إلى السنة التالية ، أو بتعويض نقدي عنها . لأنها ، في الواقع ، تسقط بمجرد إنقضاء السنة دون طلبها " (١٠٤) .

يترتب ، على هذا الرأي ، أن العامل ، الذي لا يجوز له النزول . صراحة ، عن حقه في الأجازة السنوية (١٠٥) ، يستطيع النزول ، صمداً ، عنه ، بالسكوت عن طلب الأجازة قبل إنتهاء السنة . كما يؤدي الأخذ به إلى إهدار حق العامل فيها ، إذ يحجم هذا الأخير ، في العادة ، عن طلبها ، مخافة الفصل ، لاسيما وأن المطالبة التي تحفظ حق العامل فيها ، إذا تمسيتها

(١٠٢) الأستاذ عل العريف ، المرجع السابق .

(١٠٣) انظر مثلاً القاهرة الابتدائية ٢٥ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦٧١ لسنة ١٩٥٣ تجاري كل حال ٢٨٤ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩١٣ لسنة ١٩٥٣ تجاري كل ٣١ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٦٩ لسنة ١٩٥٣ تجاري كل ، (أحكام غير منشورة) .

(١٠٤) القاهرة الابتدائية ١٦ مايو سنة ١٩٥٤ ، المرجع في قانون عقد العمل الفردي ،

المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٠٩ .

(١٠٥) الدكتور محمد كامل مرسى - المرجع السابق ، فقرة ٢١٩ الأستاذ عل العريف ،

المرجع السابق ، ص ٧٠ - ٧١ ، الدكتور محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٤٢٣ ، وانظر ، مع ذلك ، في هكس هذا ، السيد راقب بطرس ، المرجع السابق ، فقرة ٦٨ ، وراجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

مع هذا الرأي : هي إغذار صاحب العمل وفقاً للمادة ٢١٩ من المجموعة المدنية (١٠٦) . حيث لا يستحق التوظيف إلا بعد إغذار المدين (١٠٧) . وإذا كان الرأي سائفاً في عقد تتوازن فيه قوى الطرفين حين إبرامه ، وعلى الخصوص مراكرهم في أثناء تنفيذه : فإنه غير مقبول في عقد العمل ، الذي يختل التوازن ، في الناحية الاقتصادية . بين طرفيه ، إبان إبرامه ، إختلالاً دفع الشارع ، كما قدمنا (١٠٨) . إلى تنظيمه بنصرص أمرة ، على خلاف ما فعله في بقية العقود ، كما يختل التوازن ، في الناحية القانونية ، بينها ، في أثناء تنفيذه . إختلالاً دفع الشارع . كما قدمنا (١٠٩) . إلى تنظيم تفصيلات العلاقات الناشئة عنه ، على نحو غير معروف . كملك ، في بقية العقود . ولا يتفق هذا الرأي ، أخيراً ، مع الغرض الذي شرعت الأحكام السنوية لتحقيقه : السماح للعامل باستعادة قواه المادية والمنوية ، مما يتصل بكيان الجماعة . ويس مصالحها العليا . فالأجازة السنوية تنفق ، في الغاية ، مع تحديد وقت العمل يومياً ، وأسبوعياً ، وهي المحافظة على صحة الطبقة العاملة وسلامتها . وتدخل ، لذلك ، في تنظيم العمل (١١٠) . وبتأسس تأكيد القضاء . أخيراً ، بأن الأجازة السنوية حق اختياري ، على إغفال لأصول القانون ، الذي لا يعرف ، على ما نعلم ، حقاً اختيارياً بالمعنى الذي تقصده تلك الأحكام . لأن كل الحقوق «إختيارية» بالنسبة لصاحبها ، إن صح هذا التعبير ، بمعنى أن الدائن يستطيع المطالبة بها ، كما

(١٠٦) أخذت بهذا محكمة شئون العمال الجزئية بالاسكندرية في الدعوى رقم ٣٠٤ لسنة ١٩٥٣ ، مشار إليه في المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٠٣ ، وانظر في عكس ذلك شئون العمال الجزئية بالقاهرة في ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، (مشار إليه في المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٠٤) التي أكتفى . لحفظ حق العامل في الأجازة السنوية ، المطالبة بها ولو شفها استناداً إلى أن عقد العمل يحتر صلا تجارياً بالنسبة لصاحب العمل الذي يقوم بأعمال تجارية ، وفي المسائل التجارية يكن في الإغذار مجرد الأعطال الشفوى إذا كان العرف التجاري يقضى بذلك . إنما لم يثبت في الحكم أن العرف التجاري يكفى ، في حالتنا هذه ، بالإعذار الشفوى (١٠٧) مادة ٢١٨ مدني .

(١٠٨) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(١٠٩) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(١١٠) راجع سابقاً ، فقرات ١٣٥ وما بعدها ، وفقرات ١٣٨ وما بعدها .

يملك رخصاً إقتضائها : إلى أن تسقط بالتقادم ، الذي يعتبر ، لدى بعض الفقهاء : قرينة على النزول عنها (١١١) . ولكن كل الحقوق تتمثل ، بالنسبة للمدين ، في التزام ينفذ " جبراً " عليه (١١٢) ، ويظل هذا الالتزام عالقاً بذمته إلى أن تسقط بالتقادم دعوى المطالبة به (١١٣) . وبهذا التحليل الأولي يظهر فساد الرأى الذى تنقده : لأن مؤداه ، في الحقيقة ، إنقضاء حق بغير طرائق الإنقضاء التى نظمها القانون (١١٤) . ويكون الصحيح ، في نظرنا ، ما ذهبت إليه محكمة الإسكندرية الابتدائية حين قضت " بأن الأجازة حق للعامل ، وهذا الحق متعلق بالنظام العام ، ولا يجوز الاتفاق على غير مقتضاه ، حفظاً للقوة الإنتاجية البشرية في البلاد ، فسواء طلب العامل الأجازة أم لم يطلبها فإنها تبقى من حقه قائمة : ولا بد من أن يتقاضى عنها المقابل . بل إن مخالفة ذلك تعتبر جريمة يؤاخذ عليها رب العمل . وما دام التنازل الصريح عن الأجازة غير جائز : فكذلك يكون التنازل الضمنى ، ومن ثم ، فلا يقبل القول بأن عدم طلب الأجازة يستقط الحق فيها باعتباره تنازلاً ضحياً " (١١٥) .

لذلك كله : قضى ، في المادة ٥٨ / ٣ من قانون العمل القديم ، وبعدها المادة ٤٣ / ٣ من القانون الجديد ، بأن " لا يجوز للعامل التزول عن أجازته " ، لأن المقصود ، بهذه العبارة ، التزول الضمنى ، الذى كان يستخلص من سكوت العامل عن طلب الأجازة قبل إنقضاء السنة ، لا التزول الصريح ، وقت إبرام العقد أو في أثناء تنفيذه ، الذى يقع باطلاً ، وفقاً للمادة السادسة من قانون العمل القديم ، وبعدها المادة الرابعة من القانون الجديد ، دون حاجة إلى نص آخر . ويسلم الجمهور ، في الفقه المصرى ، الآن ، بهذه النتيجة ، ويرى أن المادة ٥٨ / ٣ ، المشار إليها ، قد أدانت القضاء السابق على

(١١١) أنظر ديلير وبولانجيه ، جز ٢٠٩ ،قرة ٢٠٩٩ .

(١١٢) مادة ١٩٩ / ١ ملق .

(١١٣) مواد ٣٧٤ ملق وماينها .

(١١٤) مواد ٣٢٣ ملق وماينها .

(١١٥) الاسكندرية الإبتدائية ١٥ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، المرجع ، المجموعة المشار إليها ،

صدورها (١١٦) ، رغم أنها ، في رأينا ، مجرد تطبيق للمبادئ العامة ، ولم تُصيغ . في الحقيقة ، شيئاً إليها ، بحيث كان يتعين إعمال حكمها بغير حاجة إلى نص عليه . ولكن محكمة النقض ، رغم ذلك ، لازالت ترتب على عدم مطالبة العامل بأجازته ، قبل إنقضاء السنة ، لإنقضاء حقه فيها (١١٧) ، وهي ، بهذا ، حرمة . كلية ، من حق قرره القانون له ، لأن العامل لن يجسر ، عادة . على طلب الأجازة ، إذا ما استشعر رغبة صاحب العمل في عدم إعطائها له ، وإذا طلبها ، فلن يطلبها إلا على إستحياء ، وشفهاً ، على نحو يتعذر عليه إثباته أمام المحكمة (١١٨) . وأصبح هذا القضاء ، على كل حال ، مخالفاً لأحكام قانون العمل الجديد . الذي قضى ، على غرار القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ . الخاص بالمنشآت الصناعية (١١٩) ، بحق العامل المريض في * أن يستفيد متجمد أجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازات مرضية * (١٢٠) : وفي * أن يطلب تحويل الأجازات المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد من الأجازات السنوية يسمح بذلك * التحويل (١٢٠) . فالأجازات السنوية التي لم يطالب بها ، أو يحصل عليها ، العامل ، لا تسقط ، إذن ، بانقضاء السنة ، بل تظل باقية له ، ويستطيع الإفادتها حالة مرضه ، ليتمكن القول بأن العامل * يحتفظ برصيد أجازاته السنوية ، كما تقرر في نظام العاملين بالقطاع العام (١٢١) .

والرأى ، عندنا ، أن صاحب العمل ، كما قضت محكمة النقض

-
- (١١٦) الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، ص ٣١٥ ، هامش ١ ، وأنظر ، كذلك ، الدكتور محمد ليبي شلب ، المرجع السابق ، ص ١٥٨ .
- (١١٧) نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٦٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٩ ، رقم ٨٣ ، ص ٥٥٠ . ويبدو ، من عبارات أسباب الحكم أن المحكمة لا ترى تفرقاً ، في حكم الأجازات ، بين قانون العمل والمرسوم بقانون السابق عليه ، بل هي صرحت بذلك في تلك الأسباب .
- (١١٨) أنظر ، مثلاً ، نقض ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليه ، حيث ثار نزاع بين طرفي الدعوى حول طلب الأجازة ، العامل يؤكد وصاحب العمل ينكره .
- (١١٩) مادة ٢/٢ من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ .
- (١٢٠) مادة ٤/٥٠ عمل .
- (١٢١) مادة ٣/٦٦ عاملين .

البليجكية ، يلتزم بإعطاء العامل أجازته . طلبها هذا الأخير أو لم يطلبها (١٢٢) . وإلا كان مرتكباً لجنحة . ووقع تحت طائلة العقوبة الجنائية (١٢٣) . ولا يعتبر سبباً لإعفائه منها . كما ذهب البعض : رضاء المجنى عليه ، بالاستمرار في العمل كون طلب الأجازة (١٢٤) . حتى لو سلمنا بصحة رضاء العامل ، الذي لم يصلر عنه تحشية فصله ، ولكن طمعاً منه في زيادة دخله ، يلى يعتبر . في هذه الحالة الأخيرة . شريكاً لصاحب العمل في تلك الجنحة (١٢٥) . كما أن مصالح الجماعة تكمن وراء حماية صحة العامل ، التي أريد ، بالأجازة ، توفيرها له . وتتعلق . من ثم ، الأجازات ، كما قدمنا ، بالنظام العام ، كشأن تنظيم العمل . الذي تعتبر ، كما أشرنا . جزءاً منه . لذلك ، يعتبر جريمة جنائية ، في القانون البليجكي ، أن يشتغل العامل ، خلال أجازته ، خارج منزله . أو لحساب الغير ، متقاضياً أجراً . أيأ كان نوع العمل الذي يؤديه (١٢٦) . أما في الناحية المدنية ، فيرى البعض أن سكوت العامل ، عن طلب الأجازة السنوية إلى ما بعد إنقضاء السنة ، يجعل تنفيذ الالتزام بإعطائها له ، عيناً . مستحيلاً ، فيقتصر حق العامل على تمويض الضرر الذي لحقه نتيجة عدم تنفيذه . فضلاً عن " حقه في الأجر الذي كان يؤدي إليه في أثناء الأجازة " (١٢٧) . ولكننا ، مع البعض الآخر (١٢٨) ، نرى ، على النقيض ، أن تنفيذ الالتزام بإعطاء الأجازة ، عيناً ، بعد فوات السنة التي تستحق عنها ، يظل ممكناً ، لأن القانون ذاته أجاز ، باتفاق الطرفين ، كما قدمنا تأجيلها ، أو ، وفقاً لعبارة وردت في القانون غامضة ، " ضمها " (١٢٩) ،

-
- (١٢٢) نفس بليجكي ٢٦ مارس سنة ١٩٥٦ (بانهيرى البليجكية ١٩٥٦ - ١ - ٧٨٠) مشار إليه في أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٦٥ .
 (١٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .
 (١٢٤) الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٥ .
 (١٢٥) لا أثر لرضاء المجنى عليه ، وفقاً للقاعدة العامة في القانون الجنائي ، على تمام الجريمة .
 (١٢٦) أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٧٢ .
 (١٢٧) الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق .
 (١٢٨) الدكتور محمد لبيب شنبه ، المرجع السابق .
 (١٢٩) مادة ٢/٤٥٠ حل .

وأجاز العامل . كما قدمنا ، أن « يستنفد » متجمد أجازته السنوية إلى جانب أجازته المرضية . وإذا كان الشارع قد وضع « لتجميع » الأجازات السنوية ، باتفاق الطرفين ، حداً أقصى قدره ثلاثة شهور ، فإن هذه المدة القصوى لا تسرى حين لا يحصل العامل على أجازته السنوية ، لإخلالا ، من صاحب العمل ، بالتزامه بإعطائها له . ويستطيع العامل ، الذي لم يحصل عليها ، أن يطالب بجملة في أية سنة . ولا يجوز لصاحب العمل أن يتضرر من هذه المطالبة : لأنه هو الذي تسبب فيها بنقضه (١٣٠) . على أن الحكم بالتنفيذ الإلزامي خاضع ، رغم إمكانه ، لتقدير القاضي ، الذي يستطيع أن يستبدل به التعويض النقدي ، ويقضى للعامل بمبلغ يساوى ، على الأقل ، أجره خلال ما تجمع من أجازاته السنوية ، إذا تبين أن تنفيذها عينياً يلحق بصاحب العمل ، نظراً لظروفه وعلى الخصوص لطبيعة مهمة العامل عنده ، خسارة جسيمة (١٣١) . فإذا انتهى عقد العمل دون حصول العامل على مجموع أجازاته السنوية . تعين الحكم له بالتمتع بجزء منها ، الذي يعادل ، على الأقل ، أجره خلالها (١٣٢) . ولا يسقط حق العامل ، في طلب أجازته ، عينياً أو بمقابل ، إلا بالتقدم المسقط ، وإن كان لاستمرار علاقات العمل يعتبر . كما قدمنا (١٣٣) . مانعاً أدبياً يقف تقادمه .

على أن هذه الحلول . التي تقضى بها المبادئ العامة ، بتأسيس ، كذلك ، على التكييف القانوني للمبلغ النقدي الذي يعطى للعامل خلال أجازته ، وإعتباره ، كما قدمنا : أجراً يكتسبه ، شيئاً فشيئاً ، مقابل عمل أداه خلال السنة التي استحققت فيها أجازته . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية لا زالت ترفض الحكم للعامل ، الذي لم يحصل على أجازته (١٣٤) ، بالمقابل النقدي المعادل

(١٣٠) الدكتور محمد لييب شلب ، المرجع السابق .

(١٣١) مادة ٢/٢٠٣ مدني : وأنظر مؤلفنا والوجيز في النظر في العامة للائزمات ، المرجع

السابق ، فقرة ٢٧٤ .

(١٣٢) قرب الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق .

(١٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢١٧ .

(١٣٤) نقض فرنسي ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابق
حس ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٠١ ، ص ٢٩١٧٨٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ =

لأجره ، تأسيساً على أن هذا المقابل " يحل محل الأجر " (١٣٥) ، فلا يمكن أن يجتمع معه (١٣٦) ، فلنأخذ ، في هذا القضاء : لم تستطع إستخلاص النتائج القانونية للتكييف الذي نادت به ، وظلت ضحية تأثير الفكرة المهجورة ، التي كانت ترى : في ذلك المقابل النقدي ، عوضاً للعامل عن أجره ، الذي لم يستطع ، لعدم أداء عمله : الحصول عليه (١٣٧) . فاعتبار " العوض النقدي " أجراً يستحقه العامل : شهراً فشهراً . مقابل العمل الذي أداه خلال الشهور التي تستحق عنها أجازته ، يؤدي حتماً ، إلى قيام حق العامل فيه ، ولو لم يحصل على أجازته ، لأن عدم حصوله عليها ، لا يمكن ، قانوناً ، أن يحرمه أجراً على عما سبق له أدائه (١٣٨) .

— أثر إنتهاء عقد العمل على حق العامل في الأجازة السنوية : وقد واجه الشارع حالة إنتهاء العقد قبل حصول العامل على أجازته السنوية ، وأعطى له الحق في الحصول على مبلغ يساوي أجره عن أيام الأجازة المستحقة له بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة دون أجازة (١٣٩) . ولا تأثير ، على هذا الحق ، لسبب إنتهاء العقد ، ولو كان إنتهاؤه راجعاً إلى خطأ العامل ، أو إلى حلول أجله إذا كان ذا مدة محددة . فلذا إنتهى عقد العمل ، مثلاً ، بعد ستة شهور من تاريخ إنتهاء الأجازة في السنة السابقة ، أو من تاريخ ثبوت الحق فيها ، حالة تجزئتها ، أو تأجيلها : فإن العامل يستحق مبلغاً يساوي أجره خلال نصف مدة الأجازة التي له الحق فيها .

— مختصر ، ص ٤٨ ، ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، القهرس المشار إليه ، رقم ٢٥١٠ ، ص ٤٨٥٠ ، ٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، القهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٨٤ ، ص ١١٨ ، أول أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٢٧٧ .

(١٣٥) *l'indemnité de congés payés tient lieu de salaire* .

(١٣٦) نقض فرنسي ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ المشار إليه .

(١٣٧) ديوران وثيغر ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٢ ، وفي الإشارة إلى علم الفكرة يران وجالان ، فقرة ٢ - ١٨٩ .

(١٣٨) أنظر ، في نفس المعنى ، الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، ص ٢١٦ .

(١٣٩) مادة ٤٧ صل .

على أن عقد العمل قد ينتهى قبل إنقضاء سنة على إبرامه، إما لأنه ذا مدة غير محددة ، وإنتهى ، قبل إنقضائها ، بإرادة أحد طرفيه ، وإما لأنه ذا مدة محددة تقل عن سنة ، ويثور البحث ، من ثم ، حول حق العامل في مبلغ يساوى جزءاً من الأجر الذى يستحقه عن الأجازة ، يتناسب مع ما إنقضى من السنة " في خدمة صاحب العمل " . قد تؤدى المادة ٤٣ من قانون العمل ، في ظاهر عبارتها ، إلى القول بأن الأجازة السنوية ليست حقاً للعامل إلا إذا أمضى ، لدى رب العمل ، عاماً كاملاً . إذ تقتصر الالتزام صاحب العمل بإعطائها على " كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة " ، فإذا انتهت علاقات العمل قبل مضيتها ، لم يكن للعامل أى حق فيها . ومع ذلك ، فإن تفسير المادة ٤٣ ، مع المادة ٤٧ من ذات القانون . يؤدى إلى القول ، مع بعض الكتاب (١٤٠) ، بأن مضى " سنة كاملة " في خدمة صاحب العمل ، ليست شرطاً لقيام حق العامل في الأجازة السنوية ، بل شرط لاستحقاقها كاملة له ، ولا تمتنع ، من ثم ، إذا إنتهى عقد العمل قبل فواتها ، قيام حقه في جزء منها يتناسب مع المدة التى إستمر فيها العقد قائماً . فإذا إنتهى عقد العمل ، مثلاً ، بعد ثمانية شهور من تاريخ قيامه ، أو كان مبرماً لهذه المدة ، كان للعامل حق في ثلثي الأجر الذى يستحقه خلال الأجازة (١٤١) .

وإذا إنتهى عقد العمل ، وكان العامل قد أعطى مقدماً ، من أجازته ، ما يزيد على ما يستحقه وفقاً لما إنقضى من السنة في الخدمة ، فإنه يلتزم برد القدر الزائد عما يستحقه من الأجر الذى قبضه .

وتدخل مهلة الإخطار (١٤٢) في المدة التى ظل فيها العامل في خدمة صاحب العمل ، ويستحق ، بنسبتها ، أجره عوضاً عن أجازته (١٤٣) ، ما دام قد أبدى

(١٤٠) الأستاذ على المريف ، المراجع السابق ، ص ٧١ ، الدكتور إسحاق غانم ، المراجع السابق ، ص ٣١٩ ، والمراجع المشار إليها هامش ١ .

(١٤١) ويسمى ما يقبضه العامل ، حالته ، والعموم المقابل *Indemnité Compensatrice* ميزاً له ما يقبضه خلال أجازته السنوية .

(١٤٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٩ .

(١٤٣) نقض فرنسي ٢٤ يوليو سنة ١٩٤٧ ، مجلة القانون الاجتهادي ، سنة ١٩٤٧ ، ص ٣٠٠ .

في أثنائها عمله . إنما يذهب الفقه (١٤٤) ، والقضاء (١٤٥) ، في فرنسا ، إلى عدم دخول مهلة الإخطار في تلك المدة ، إذا فصل العامل دون مراعاة هذه المهلة ، وألزم صاحب العمل بتعويضه عنها ، لأن المهلة - حالئذ - لا يقابلها « عمل فعلي » ، الذي تقدر على أساسه الأجازة السنوية . ونرى ، على التقبيض ، أن مهلة الإخطار تدخل في كل الأحوال ، في حساب المدة التي يستحق العامل ، بنسبتها ، عوضاً عن أجازته ، لأن صاحب العمل لا يستطيع . بفعله ، حرمان هذا الأخير حقاً قرره القانون له .

٢٢٣ - الأجازة السنوية للعملة في القطاع العام : تختلف ، كذلك ، مدة الأجازة السنوية للعملة في القطاع العام حسب سن العامل ، ومدة خدمته في المشروع . فتكون خمسة وأربعين يوماً في السنة لمن بلغ سنه الخمسين من عمره (١) . ويؤدي إطلاق عبارة النص إلى تطبيق حكمه حتى في السنة الأولى من الخدمة . أما من لم يبلغ هذه السن ، فتكون خمسة عشر يوماً في السنة الأولى ، بعد « مضي ستة أشهر من تاريخ إستلام العمل » (٢) ، وذلك إذا ترك العمل قبل إنقضاء سنة عليه في الخدمة ، وواحد وعشرين يوماً « لمن أمضى سنة كاملة على الأقل » في الخدمة (٣) ، وثلاثين يوماً « لمن أمضى مدة عشر سنوات في الخدمة » (٤) . ونص ، صراحة ، على عدم دخول أيام « عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية » في حساب الأجازة

١٣٨١ - دالوز ١٩٤٨ ، مختصر ، ص ٩ . (ولكن لا يستحق العامل أجراً عنها إذا أطي من العمل في أثنائها مقابل دفع أجره خلال المهلة) .

(١٤٤) بلانز ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٧ .

(١٤٥) نقض فرنسي ١٦ يناير سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، مختصر ، ص ١٨٤٨٤

أبريل سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، مختصر ، ص ٧٢٩ ، مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠٠ .

فقرة ٢٢٣ :

- (١) مادة ٢ / ٦٥ (د) عاملين .
- (٢) مادة ٢ / ٦٥ (١) عاملين .
- (٣) مادة ٢ / ٦٥ (ب) عاملين .
- (٤) مادة ٢ / ٦٥ (ج) عاملين .

السنوية (٥) . ويؤدى الاستنتاج العكسى النص إلى إدخال العطلات الأسبوعية فى حسابها ، طبقاً للقاعدة العامة .

وأجيز لمجلس إدارة الشركة أن يقر زيادة مدة الأجازة السنوية بما لا يتجاوز خمسة عشر يوماً ، لمن يعمل فى المحافظات البعيدة ، التى حددت فى القانون (٦) ، أو فى المناطق النائية ، التى يحددها مجلس الإدارة فى قراره ، أو فى أحد فروع الشركة خارج إقليم الجمهورية ، وكذلك فى الحالات التى تقتضى طبيعة العمل ، أو ظروفه ، إطالة مدة الأجازة ، كأن كان العمل خطراً ، أو شاقاً ، أو فى ظروف مرهقة (٧) .

وتحدد مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه (٨) . ولا شأن ، فى تحديدها ، للعامل ، الذى ليس له ، فى أية حال ، إختيار موعدها (٩) .

ويجب ، فى كل الأحوال ، أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل (١٠) . أما إذا زاد عنها ، فيجوز لأسباب قوية تقتضيا مصلحة العمل ، قطع الأجازة واستدعاء العامل إلى عمله ، أو تأجيلها ، كلها أو جزءاً منها ، إلى وقت آخر خلال السنة ، أو إلى سنة تالية (١١) . ونص ، صراحة ، على أن يحتفظ العامل برصيد أجازاته السنوية ،

(٥) مادة ٢/٦٥ عاملين .

(٦) روى ، كما حددها القانون ، محافظات « سوهاج » وقنا وأسيوط والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية » (مادة ٢/٦٥ عاملين) .

(٧) مادة ٢/٦٥ عاملين .

(٨) مادة ١/٦٦ عاملين .

(٩) استعفى من حق العامل ، الذى تقرر فى قانون العمل ، فى تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقرباً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم » (مادة ٢/٤٥ عمل) ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢٢٢) ، بحقه ، فى الحصول على « أجازة بدون مرتب » من أيام الامتحان الفعلية ، إذا كان متسبباً لإحدى الكليات أو المعاهد العليا (مادة ١/٧١ (٢) عاملين ؛ وانظر لاحقاً ، فقرة ٢٥٩) . وقانون العمل ، فى هذا ، أكثر رعاية للعامل .

(١٠) مادة ٤/٦٦ عاملين .

(١١) مادة ٧/٦٦ عاملين .

ليحصل متى شاء عليها * بمالا يجاوز ستين يوماً في السنة " . فضلاً عن
" الأجازة المستحقة له عن تلك السنة " (١٢) . وينبني على هذا أنه إذا
إنتهت خدمة العامل ، دون أن يستنفد رصيد أجازاته السنوية ، كان له .
أو للوحيه ، الأجر الذى كان يستحقه عن عمله في خلالها .

٢٢٤ - الأجازة العارضة في قانون العمل ، وفي القطاع العام : أجاز
للعامل أن يتقطع عن العمل أياماً معدودات ، لأعذار طارئة . ونبهنا بين
حالات وقف عقد العمل (١) .

المبحث الثالث

في الالتزامات المخترقة

٢٢٥ - الالتزامات المخترقة ، تعداد ، ٢٢٦ - الالتزام بنقل العامل
من مكان إبرام العقد إلى مكان العمل ، ثم إعادته إلى هذا المكان حين انتهاء
العقد ، ٢٢٧ - الالتزام ، في بعض الأحوال ، بتوفير وسائل انتقال
العامل ، ٢٢٨ - الالتزام ، في بعض الأحوال ، بتوفير للسكن ، والغذاء ،
للعامل ، ٢٢٩ - الالتزام بتوفير وسائل الإسعاف الطبي للعامل ، وكذلك
اللاج الطبي له ، ٢٣٠ - الالتزام بإجراء كشف طبي دورى على العامل
المعرض للإصابة بعرض مهني ، ٢٣١ - التزام القاول من الباطن بمساواة
عماله بعمال صاحب العمل الأصل ، ٢٣٢ - الالتزام بتوفير دار حماية
لأطفال العاملات ، ٢٣٣ - الالتزام بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية
للعامل ، ٢٣٤ - الالتزام ، حالة وفاة العامل ، بتقنيات ودفع ما يساوى
أجره ، من مدة معينة ، متتية ولاحقة .

٢٢٥ - الالتزامات المخترقة ، تعداد : ألفت كما اشرنا (١)، على عاتق
صاحب العمل ، لالتزامات عديدة ، لا تقوم بينها رابطة . وتختلف هذه
الالتزامات في سعة نطاقها ، فبعضها عام ، يلتزم به جميع أصحاب الأعمال ،
كالالتزام بنقل العامل ، عقب إستخدامه إلى مكان العمل ، وإعادته بعد

(١٢) مادة ٣/٦٦ عاملين .

لمرة ٢٢٤ :

(١) أنظر لاحقاً ، لفرق ٢٥٨ و ٢٥٩ .

لمرة ٢٢٥ :

(١) وأرجع سابقاً ، لفرقة ٢٠٣

إنهاء خدمته (٢) ، والالتزام بتوفير وسائل الإسعاف الطبي للعامل (٣) .
والترام المقاول من الباطن بمساواة عماله بعمال صاحب العمل (٤) ، وبعضها
خاص بمجالات معينة ، - كالالتزام بتوفير وسائل إنتقال العامل (٥) ، والالتزام
بتوفير المسكن والغذاء له (٦) ، والالتزام ، في حدود معينة ، بإجراء فحص
طبي دورى على العامل (٧) - ، أو ببعض أصحاب الأعمال ، كالالتزام
بتوفير العلاج الطبي للعامل (٨) ، أو بإقامة دار للمحضانة (٩) . ونعرض ،
في الفقرات التالية ، لهذه الالتزامات .

٢٢٦ - الإلتزام بنقل العامل من جهة التعاقد إلى مكان العمل ثم من هذا
المكان إلى تلك الجهة : إذا كان العامل ، وقت إبرام عقد العمل ، يقطن بعيداً
عن مكان العمل ، فإن صاحب العمل يلتزم بنقله من الجهة التي تم التعاقد
معه فيها إلى مكان العمل (١) . ويلتزم صاحب العمل ، كذلك ، بإعادته إلى
تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء عقد العمل (٢) ، بانتهاء مدته
أو إنتهاء العمل الذى إستخدم لأجله ، إذا كان العقد ذا مدة محددة . وإنهاؤه
إذا كان ذا مدة غير محددة ، أو خلال فترة الاختيار (٣) . ولا ينقضى
إلتزام صاحب العمل بإعادة العامل (٤) إلا إذا رفض العامل ، كتابة ، العودة

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٦ .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٩ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٣١ .

(٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٧ .

(٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٨ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٣٠ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٩ .

فقرة ٢٣٦ :

- (١) مادة ١/٥٦ حل . وكانت المادة ٥٥ من قانون العمل القديم تنص صاحب العمل من -
نقلات إنتقال العامل إلى مكان العمل إذا إنتقطع العامل عن العمل قبل إنتهاء مدته لغير سبب مشروع .
ولم يرد هذا الحكم فى المادة ١/٥٦ من القانون الجديد ، ومع ذلك يعتبر تطبيقاً للمبادئ العامة .
(٢) مادة ١/٥٦ حل ، التي أحالت إلى إنتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى القانون
أو أثناء فترة الاختيار .

خلال المدة المذكورة (٢). فإذا لم يف صاحب العمل بهذا الالتزام . يجب على " الجهة الإدارية " . إذا تقدم إليها العامل . في نهاية تلك المدة . " إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها " . على نفقتها (٤) . وأجيز لهذه الجهة ، إسترداد ما أنفقته . من صاحب العمل . " بطريق الحجز الإداري " (٤) .

٢٢٧ - الالتزام ، في بعض الأحوال ، بتوفير وسائل إنتقال العامل : ويلتزم صاحب العمل ، الذي يستخدم عمالاً " في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية " أن " يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة " (١) . وقد فرض هذا الالتزام . لأول مرة ، بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ . وجاء . " بعلاج لشكاوى العمال ، الذين يتظلمون من أن المؤسسات البعيدة عن المواصلات لا توفر لهم وسائل الانتقال مما يضطر العامل إلى الخروج من منزله في موعد مبكر من الصباح ، حتى يتفادى توقيع الجزاء عليه في حالة تأخره على مواعيد العمل . فضلاً عن أنه في الغالب ما يقطع تلك المسافة سيراً على الأقدام ، (فأوجب) ، حماية للعامل من هذا الإجهاد ، وحماية لرب العمل نفسه من تشغيل عامل منهوك القوى ، (على) أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفروا لعمالهم وسائل الانتقال ذهاباً وإياباً من نقطة إنتهاء المواصلات على الأقل إلى مكان العمل " (٢) . ويقصد " بوسائل المواصلات العادية " وسائل النقل المشترك .

وذهب البعض إلى أن صاحب العمل ، وإن كان ملتزماً بتوفير وسائل الانتقال ، على النحو المذكور ، إلا أنه ليس ملزماً بتقديمها لعماله مجاناً ، وله أن يتقاضى منهم أجور نقلهم (٣) . هذا الرأي ، في نظرنا ، محل شك

(٢) مادة ١/٥٦ عمل .

(٤) مادة ٢/٥٦ عمل .

فقرة ٢٢٧ :

(١) مادة ١/١٢٣ عمل .

(٢) المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، تعليقاً على المادة ٢٧ من .

(٣) الدكتور محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٢٧٤ ؛ الدكتور إسحاق غانم ،

المرجع السابق ، فقرة ١٦٢ .

كبير ، إذ لو إنجيه الشارع إلى الأخذ به لما فاته أن يضع حداً أقصى لأجور النقل ، حتى لا يكون أداء هذا الالتزام مناسبة لاستغلال العمال (٤) .

٢٢٨ - الالتزام ، في بعض الأحوال ، بتوفير المسكن ، والغذاء ، للعامل : ويلتزم صاحب العمل ، الذي يستخدم عمالاً في « المناطق البعيدة عن العمران » ، التي تحدد بقرار من وزير العمل ، بأن يوفر لهم « التغذية المناسبة » ، كذلك « المساكن الملائمة » ، على أن يخصص بعضها للمتزوجين منهم (١) . وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، في قرار منه « بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العمال » ، شروط ومواصفات المساكن ، « وأصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل » ، وما يؤديه مقابلها (٢) .

وصدر القرار الوزاري (٣) ليعتبر « محافطات البحر الأحمر ، وسيناء ، والغرب : والجنوب » ، وكذلك « أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل من حدود أقرب مدينة أو قرية » ، مناطق بعيدة عن العمران ، وحصر فيها ، تبعاً لهذا ، لالتزام صاحب العمل بتوفير المسكن والغذاء لعماله . ويعتبر المسكن ملائماً « إذا توافرت فيه الشروط الصحية الضرورية » (٤) ، واتفق مع المستوى الاجتماعي للعامل الذي يشغله (٥) .

(٤) أنظر ، في نفس المعنى ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٥ .

فقرة ٢٢٨ :

(١) مادة ٢/١٢٣ محل .

(٢) مادة ٣/١٢٣ محل .

(٣) قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ١٤٥ لسنة ١٩٥٩ ، اللو صدر تنفيذاً لإادة ٢/٦٤ من قانون العمل القديم ، ولا زال نافذاً في ظل القانون الجديد ، إلى أن يصدر قرار آخر ، من وزير العمل ، تنفيذاً له ، خلال ستة شهور من تاريخ العمل به (مادة ٦ من مواد الإصدار) .

(٤) المذكرة التفسيرية المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، تطبيقاً على المادة ٢٧ منه .

(٥) صدر ، تنفيذاً لإادة ٣/٦٤ من القانون القديم ، قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٠ بالاتفاق مع وزير الشؤون البلدية والقروية (خاص بالمساكن) ، وقراره رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٩ ، بالاتفاق مع وزير الصحة (خاص بالطعام) ، ولا زالت أحكامهما نافذة إلى أن تصدر قرارات جديدة تطبيقاً لقانون الجديد .

وكان الشارع . في قانون العمل القديم . يضع حداً أقصى لما يساهم به العامل في نفقات غذائه^(٦) . دون تكاليف مسكنه . دلالة على قصده في إلحاقها على عاتق صاحب العمل وحده . ولكن محكمة النقض رأت أن « النص وإن ألزم رب العمل بتوفير السكن اللائق لعماله . إلا أنه لم يلزمه بتوفيره مجاناً »^(٧) ، وعرضت . بهذا . العمال لخطر إقتضاء أجور مرهقة في مقابله ، تنوء بها مواردهم . وقد حسم هذا الخلاف ، في قانون العمل الجديد ، بالإحالة فيه إلى القرار الوزاري ، المشار إليه ، ليس فقط في تحديد « مواصفات » المساكن . وتعيين أصناف الطعام وكميته ، بل ، كذلك ، « ما يؤديه العامل مقابلها »^(٨) .

وأجيز . بالنسبة للغذاء ، و الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمالون لديها أو ممثلوهم . « على أن » تعتمد « الجهة الإدارية المختصة » . وعلى ألا يتضمن النزول عن تقديم الوجبات الغذائية كلها أو بعضها . « مقابل أي بدل نقدي »^(٩) . ولا يمكن ، من ثم ، أن ترد حرية إختيار نظام آخر إلا على أصناف الطعام التي تقدم للعملة .

٢٢٩ — الإلزام بتوفير الرعاية الطبية للعامل وحدوده : يلتزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعامل في مشروعه . وكان محل هذا الإلتزام يتعين ، في ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ . على مقتضى عدد العمال فيه^(١) . فيتسع محل الإلتزام بزيادة عددهم . وأصبح ، في قانون العمل القديم ، يتحدد وفقاً لعدد العمال الذين يستخدمهم « في مكان واحد ، أو في بلدة واحدة . أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو

(٦) مادة ٢/٦٤ محل قديم .

(٧) نقض ٢٠ يونيو سنة ١٩٥٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٨ ، رقم ٦٨ .

ص ٦٠٤ (أسهل الحكم) .

(٨) مادة ٣/١٢٣ محل .

(٩) مادة ٤/١٢٣ محل .

منراً^(٢) . بحيث لا يكون لهجوم عدد العمال لديه أهمية ، في تحديد محل هذا الالتزام : ما لم يعملون عنده في مكان واحد على التحديد المذكور . وإذا كانت الحكمة ، في إتساع لالتزامات صاحب العمل بزيادة عدد عماله . هي جعل أعبائه الإجتماعية . لإزاءهم . متناسبة مع قدرته المالية ، فلم نكن نرى داعياً للقيد الذي إستحدثه الشارع في قانون العمل القديم ، يجعله العبرة ، في تحديد نطاق الالتزام . بعدد العمال الذين يستخدمهم في دائرة مكانية معينة . وقد روعيت ، في القانون الجديد ، هذه الحقيقة ، إلى حد ما . في تحديد نطاق الالتزام بالعلاج الطبي في المشروعات الكبيرة :

- يلتزم صاحب العمل . في كل الأحوال ، بتقديم الإسعاف الطبي لعماله ، أيا كان عددهم في مشروعه^(٣) . ويؤدي إطلاق عبارة النص إلى قيام هذا الالتزام متى أصابت العامل وعكة ، في أثناء وجوده في المشروع ، ولو كانت على غير صلة بالعمل فيه .

- وإذا زاد عدد العمال ، لدى صاحب العمل ، في الدائرة المكانية المذكورة . على خمسين عامل : فإنه يلتزم باستخدام ممرض^(٤) ملزم بوسائل الإسعاف الطبية " يخصص للقيام بها ، وأن يعهد إلى طبيب ، بعيادتهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض ، وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج^(٥) . والنص سيء الصياغة . يوحي ، في صدره ، بأن محل الالتزام يقتصر على تقديم الإسعافات الطبية ، على أن يقوم بها ممرض متخصص فيها ، ويقطع ، في عجزه . باتساع محل الالتزام لعلاج العامل من المرض الذي ينتابه . ولو كان منقطع الصلة بعمله .

- أما إذا زاد عدد العمال في المشروع ، ولو في منشآت متعددة^(٦) ،

(٢) مادة ٢/٦٥ على قديم ، ومادة ١/١٢١ على .

(٣) مادة ١/١٢١ على .

(٤) مادة ٢/١٢١ . التي جاء فيها " فإذا زاد عدد العمال الذين تستعملهم المنشأة ولو في فروع متعددة والنص غير دقيق في صياغته ، والمقصود بكلمة المنشأة ، هو المشروع ، وبكلمة فروع هي المنشآت التابعة التي قد يضمها المشروع ، وإن لم تكن بالضرورة فروعاً (راجع في . المشروع ، وتمييزه عن المنشأة ، سابقاً ، فقرة ١٦) .

على ثلاثمائة عامل . تعين : على صاحب العمل . أن يوفر لهم وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء إخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة " (٥) .

وأحيل . على وزير العمل . ليحدد . في قرار منه . * بالاتفاق مع وزير الصحة . وضع تفصيلات تنفيذ هذا الالتزام . كتحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة ، وجميع المسائل الأخرى (٦) .

وقد حل . فيما يبدو . نظام التأمين من المرض . الذي نظم في الباب الخامس من قانون التأمين الإجتماعي (٧) . في حدود تطبيقه . محل إلتزام صاحب العمل بتوفير العلاج الطبي للعمال في مشروعه .

٢٣٠ - الإلتزام بإجراء كشف طبي دوري على العامل المعرض لمرض مهني : يلتزم صاحب العمل بإجراء فحص طبي دوري على العامل الذي يتعرض للإصابة بمرض مهني . لكشف ما قد يظهر منه في مراحله الأولى . وللمحافظة على " لياقته الصحية " بصفة مستمرة (١) .

وعهد بإجراء هذا الكشف إلى الهيئة العامة للتأمين الصحي ، مقابل الرسم المحدد في قانون التأمين الاجتماعي (٢) ، يلتزم صاحب العمل بدفعه (٣) . وحددت الأمراض المهنية . والصناعات أو الأعمال التي تورثها ، في الجلول المرفق بقانون التأمين الاجتماعي . ولا يقوم ، من ثم ، هذا الإلتزام

(٥) مادة ١٢١ / ٢ . ونص ، في الفقرة الثالثة منها ، على إلتزام صاحب العمل ، إذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو غيره ، بأن " يؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة " .

(٦) صدر ، تنفيذاً لهذه الإحالة ، قرار وزير الشؤون الإجتماعية والعدل رقم ٥٨ لسنة ١٩٦٠ ، الذي لازالت أحكامه نافذة إلى حين صدور قرار جديدي لوزير العمل خلال ستة شهور من تاريخ نفاذ القانون (مادة ٦ من مواد الإصدار) .

(٧) قانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

للمادة ٢٣٠ :

(١) مادة ١/١٢٢ عمل .

(٢) قانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٣) مادة ٢/١٢٢ عمل .

إلا على عائق أصحاب الأعمال الذين يعمل عمالهم في أعمال . أو صناعات ،
تورث - بحسب الجدول ، أحد الأمراض المهنية الواردة فيه .

٢٣١ - إلزام المقاول من الباطن بمساواة عماله بعمال صاحب العمل
الأصلي : كانت المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تقضى
بأنه " إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية ، أو جزء
منها ، وجب على هذا الشخص أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل
في جميع الحقوق ، ويكون صاحب العمل متضامناً معه في ذلك " . ولم
يتضمن القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ هذه القاعدة ، بل كان تقريرها ، لأول
مرة ، في المرسوم بقانون المشار إليه . وقد قصد بها " أن يسد الطريق
على بعض أصحاب الأعمال الذين يستنون كل أو بعض عملهم الأصلي إلى
مقاولين أو بعض أصحاب أعمال آخرين ، جرياً وراء التخلص من الحقوق ،
أو الامتيازات التي حصل عليها عمالهم . وبذلك تحدث تفرقة في المعاملة
بين فريقين من العمال ، الفريق الأول يستخدمهم صاحب العمل ، والفريق
الثاني يستخدمهم المقاول أو صاحب عمل آخر ، بينما يقوم الفريقان بتأدية
عمل واحد لصاحب العمل الأصلي " (١) .

وقد أثار هذا النص ، على ما يبدو ، ثائرة أصحاب الأعمال (٢) ،
فصدر ، للحد من نطاقه : القانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ ، الذي قيد مضمون
خطابه من وجوه ثلاثة : فمن ناحية ، قيدت قاعدة المساواة بين العمال بأن
يكون العمل - الذي يؤديه ، في منطقة واحدة ، " لأن اختلاف البيئة ،
والظروف الاقتصادية ، وتوفر الأيدي العاملة ، لها تأثير على ظروف
العمل " (٣) . ومن ناحية أخرى ، حدد المقصود بالأعمال الأصلية بأنها
" الأعمال التي يباشرها صاحب العمل بصفة أصلية ، وبالنسبة للشركات

فقرة ٢٣١ :

(١) المذكرة الإيضاحية لقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ .

(٢) الدكتور محمد حلي مراد ، المرجع السابق ، ص ٢٨٤ .

(٣) المذكرة الإيضاحية لقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ .

الأعمال التي من أجلها أنشئت الشركة والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو عقد امتيازها^(٤) . وإستبعد عنها . على هذا الوجه . الأعمال التي ليست لها صفة الاستمرار . كالأعمال الطارئة والدورية . حتى لو كانت مرتبطة بالعمل الأصلي أو مكملة له . أو تتفق طبيعتها وطبيعة العمل الأصلي^(٥) . وأخيراً ، قيد نطاق تطبيق تلك القاعدة في الزمان ، وقرر عدم مريانها ، في الحدود المذكورة : " على الوقائع التي تتولد عن العقود المبرمة قبل ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ " (٦) ، وهو " تاريخ العمل بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ " (٧) .

وقد نقلت قاعدة المساواة إلى المادة ٥٣ من قانون العمل القديم ، ثم إلى المادة ٥٧ من القانون الجديد ، اللتين لم تحتفظا ، من القيود الثلاثة التي أوردتها القانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ . على النص الأصلي للمادة ١٥ من المرسوم بقانون المشار إليه ، إلا بالقيود الأول وحده : " إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله . أو جزء منها ، وكان ذلك في منطقة عمل واحدة ، وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ، ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك " . ولا يكون ، على هذا الوجه ، لتطبيق قاعدة المساواة ، أية أهمية للتمييز بين الأعمال الأصلية وغيرها ، بل تنطبق القاعدة أياً كان نوع العمل الذي عهد إلى المفاوض من الباطن بتأديته .

ويقصد بالحقوق ، التي تتعين التسوية ، في شأنها ، بين العمال ، تلك التي تقررها ، لعمال صاحب العمل الأصلي ، العقود الفردية ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو لائحة العمل ، أو العادة الثابتة في المشروع . أما الحقوق التي يقررها القانون للعمال فلا تحتاج إلى حكم المادة ٥٧ : المشار إليها ، للتسوية بين العمال ، لأنها . إذ تفرضها قواعد أمرة ، يفيد ، حتماً ، منها جميع العمال . إنما لا تتسع قاعدة التسوية " لتثبيت العمال " . فلا يستطيع عمال المفاوض مطالبة صاحب العمل الأصلي بتثبيتهم أسوة بعماله ، " لأن ذلك

(٤) مادة ١٥ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، مدلة بالقانون ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ .

(٥) للمذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ .

ينطوى على إنشاء علاقة عمل مباشرة بين عمال المقاول وصاحب العمل (٦) .
 - هل يجب التسوية بين عمال صاحب العمل ذاته ؟ يقف . عند تلك الحدود ، الالتزام بالتسوية بين العمال في الحقوق : لا يفرض القانون هذا الالتزام إلا على المقاول ، الذى يعهد إليه صاحب العمل ببعض أعماله .
 ولكن القانون لا يفرض على صاحب العمل التسوية بين العمال الذين يستخدمهم . ويعتبر الالتزام بالتسوية ، الوارد في المادة ٥٧ من قانون العمل ، إستثناء على المبادئ العامة ، لا يجوز التوسع في تفسيره ، ولا القياس عليه . ومع ذلك ، ذهب البعض إلى أن التسوية بين عمال صاحب العمل نفسه " تقضى بها قواعد القياس الأولى في تفسير النصوص ، لأن التسوية بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصل إذا كانت واجبة ، فلأنها تكون ، بالأولى ، واجبة بين عمال صاحب العمل ذاته (٧) . واستند دعماً لرأيه ، إلى قرارات هيئات التحكيم قضت بها (٨) .

والحق أن لصاحب العمل ، على نقيض هذا الرأى ، حرية مطلقة في التمييز بين عماله ، لأى اعتبار يراه ، ولا تخضع الهيئة لرقابة القضاء ، لأن صاحب العمل تربطه ، بكل عامل لديه ، رابطة مستقلة عن الروابط التى تربطه ببقية العمال . مصدرها عقد العمل القائم بينهما ، الذى يتحدد ، بالتراضى ، آثاره ، طبقاً لمبدأ سلطان الإدارة (٩) ، في إطار القواعد القانونية الآمرة . ولا يلتزم صاحب العمل بأن يكون العقد الذى يبرمه مع أحد عماله متفقاً ، في بنوده ، مع بنود العقد مع عامل آخر ، ولو كان صنواً له ، كما أن كل تمييز لأحد العمال يتخذ شكل تعديل بنود في العقد ، يتم براضى طرفيه ، ولا يلتزم صاحب العمل ، إذا أجرى تعديلاً ، في العقد ،

(٦) نقض ١٨ أبريل سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ٧٠ ، ص ٤٧١ .

(٧) الدكتور إسمايل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٦ ؛ الدكتور محمد لييب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠٠ .

(٨) أنظر قرارات هيئات التحكيم المشار إليها في إسمايل غانم ، المرجع السابق ، ص ٣٤٥ .

هامش ١ و ٢ ؛ والدكتور محمد لييب شنب ، المرجع السابق ، ص ٣٠٢ ، هامش ٣٩-٤١ .

(٩) أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

لمصلحة أحد عماله . أن يجرى ذات التعديل مع بقية عمله . ونظرية المشروع (١١) . التي يمكن أن تنبعث عنها قاعدة المساواة - إن إلتجعت جهود إلى الأخذ بها . لازالت فكرة فقهية . لم تتبلور في قواعد قانونية .

لذلك . لا تستند قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل على غير العدالة . كما يصرح بعض أصحاب الرأي الذي ننقده (١١) ، ولا تمثل إلتراماً قانونياً . وهذا ما يفسر أن هيئات التحكيم قضت بها . أحياناً . في منازعات العمل الجماعية . التي لما أن تستند ، في الفصل فيها . لالإلى قواعد القانون وحدها . بل وكذلك إلى « مبادئ العدالة » (١٢) . وتكون محكمة النقض قد لمست وجه الصواب حين قضت بأن لصاحب العمل * أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها (١٣) . وإذا كانت قد أضافت أن * ليست العبرة بالتمييز بين طوائف العمال وبيان أوجهه ، ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها (١٤) ، مما يدل . بطريق الإشارة ، على أن التمييز بين العمال مقيد بتوافر مبرر مشروع يميزه ، ويخضع تقديره لرقابة القضاء . فإن هذا يصدق . كما كان في خصوص الدعوى . على علاقات العمل في القطاع العام . التي ، وإن كانت ذات تنبعية عقدية (١٥) : تخضع لنظام قانوني واحد . ينطبق على جميع عماله ، ويخضعهم ، بالضرورة : لقاعدة المساواة : نأياً بهم عن اختلاف المعاملة . ولا صلة : من ثم ، لحكمها . بصاحب العمل في القطاع الخاص . الذي يعتبر سيد مشروعه ، ولا يتقيد ، في علاقته بعماله ، إلا ببنود عقودهم الفردية : وقواعد القانون الآمرة .

(١٠) راجع سابقاً ، فقرات ٢٥ ، ومايلها .

(١١) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق .

(١٢) مادة ١/١٠٢ عمل ، وأنظر مؤلفنا « التوجيه في قانون العمل » ، سنة ١٩٦١ ،

فقرة ٣٧٢ .

(١٣) نقض ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٤ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٥ ، رقم ١٦٧ ،

ص ١١٤٦ ، وأنظر كذلك ، نقض ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة

١١ ، رقم ١٠٨ ، ص ١٩٦٠ ، وهذه القضية الأخيرة أيضاً خاصة بمجال القطاع العام (شركة

مياه القاهرة) .

(١٤) راجع سابقاً ، لقرة ٥ .

٢٣٢ - الإلتزام بتوفير دار حضانة لأولاد العاملات : يلتزم صاحب العمل ، الذى يستخدم مائة عاملة على الأقل ، بأن يوفر لأطفالهن داراً للحضانة (١) . ويلتزم ، كذلك ، أصحاب الأعمال ، الذين يستخدم كل منهم أقل من مائة عاملة ، بالاشتراك معاً فى إنشاء دار للحضانة لأطفالهن (٢) . وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه ، تفصيلات تنفيذ الإلتزام بتوفير دار للحضانة ، أو الاشتراك فى توفيره (٣) .

وقد ورد هذا الإلتزام فى الفصل الخاص بتنظيم العمل للنساء ، الذى إستثنى ، من الخضوع لأحكامه : « العاملات فى الزراعة البحتة » . وعلى ذلك ، لا يلتزم صاحب الاستغلال الزراعى بتوفير دار للحضانة لأطفال العاملات فيه ، ولو تجاوز عددهن مائة عاملة ، متى كن يعملن فى أعمال زراعية بحتة .

٢٣٣ - الإلتزام ، فى بعض الأحوال ، بتقديم الخدمات الإجتماعية ، والثقافية ، للعامل : يلتزم صاحب العمل ، الذى يستخدم ، فى مشروعه ، خمسين عاملاً على الأقل ، بتقديم الخدمات الإجتماعية والثقافية ، لهم ، بالاشتراك مع اللجنة النقابية (فى المشروع) إن وجدت ، أو مع ممثلين للعاملين تختارهم النقابة العامة المختصة (١) . وأحيل على وزير العمل ، ليضع ، فى قرار منه ، « بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال » ، الحد الأدنى لتلك الخدمات (٢) . ولم يوضح ، فى القانون ، ما يقصد بالخدمات الإجتماعية أو الثقافية ، مما يحول وزير العمل سلطات واسعة فى تعيينها .

فقرة ٢٣٢ :

- (١) مادة ١/١٥٨ عمل .
- (٢) مادة ٢/١٥٨ عمل .
- (٣) مادة ١/١٥٨ و ٢ عمل .
- (٤) مادة ١٥٩ عمل .

فقرة ٢٣٣ :

- (١) مادة ١/١٢٤ عمل
- (٢) مادة ٢/١٢٥ عمل .

وكان أكثر اتفاقاً مع حسن السياسة التشريعية أن تحدد في القانون ذاته ، أو .
على الأقل ، يتضمن القانون ، في شأنها ، توجهات عامة .

٢٣٤ - الالتزام ، حال وفاة العامل ، بنفقات جنازته ، ودفع ما يعادل
أجره ، عن مدة معينة ، عقيب وفاته : يلتزم صاحب العمل . إذا توفى
العامل إبان خدمته ، بأن يدفع « لأسرته » مبلغاً يساوى أجر شهرين ،
« لمواجهة نفقات الجنازة » ، على ألا يقل عن خمسين جنيهاً (١) .

ويلتزم ، كذلك ، بأن يدفع لأسرته « منحة » تساوى « أجر العامل كاملاً
عن الشهر الذى توفى فيه . والشهرين التاليين له » (١) ، فضلاً عن الأجر
الذى يستحقه « عن أيام العمل خلال شهر الوفاة » (٢) . وأحيل ، في هذا
الالتزام ، على قواعد قانون التأمين الاجتماعى (٣) ، التى حددت المستحقين
لهذه المنحة (٤) . إنما تؤدي هذه الإحالة إلى حساب أجر العامل ، الذى تحدد
المنحة ، على أساسه ، طبقاً لقانون التأمين الاجتماعى (٥) ، الذى يخرج ، من
الأجر ، بعض العناصر التى تدخل فيه وفقاً لقانون العمل (٦) ، كالميزات
العينية ، والمنح ، والحصة فى الربح (٧) .

ويلتزم صاحب العمل ، أخيراً ، « بنفقات تجهيز ونقل الجثة إلى
الجهة التى إستقدمه منها مالم تطلب أسرته نقله إلى جهة أخرى وعلى نفقتها » ،
على أن يخصم ما تحمله من مصروفات الجنازة (٨) :

فقرة ٢٣٤ :

- (١) مادة ١/٧٣ عمل .
- (٢) مادة ١٢٠ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .
- (٣) مادة ١/٧٣ عمل .
- (٤) مادة ١٢١ قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .
- (٥) مادة ٤/٤ (ط) قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .
- (٦) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .
- (٧) مادة ٤/٤ (ط) قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .
- (٨) مادة ٢/٧٣ عمل . ومادام لصاحب العمل أن يخصم نفقات النقل من مصروفات
الجنازة ، فلا تبرز لهذا الالتزام أهمية إلا إذا كانت نفقات « تجهيز ونقل الجثة » تزيد على
مصروفات الجنازة .

٢٣٥ - الإلتزام بدفع مكافأة العامل في نهاية خدمته ، وحاول نظام « صندوق الإدخار » ، وبعده « تأمين الشيخوخة » محل هذه المكافأة : عنى الشارع . في القوانين السابقة على قانون العمل الأخير ، بتقرير مكافأة للعامل عند إنهاء عقد العمل ، ورفع . بهذا ، الحرج الذى شعر به القضاة ، قبل صدور القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، عند النظر فى دعوى التعويض ، التى يرفعها العامل المفصول ، بعد خدمة طويلة ، بغير تعسف فى جانب صاحب العمل ، ودفعهم ، كما سئى (١) ، إلى الحكم له ، تأسيساً على فكرة « الفصل غير العادل » ، خروجاً منهم على قواعد القانون ، بتعويض قد يساوى أجره فى ستة شهور ، وإن رفض الاعتراف بحق العامل ، عند انتهاء خدمته ، فى مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة قضاه فى الخدمة (٢) . ومكافأة نهاية الخدمة (٣) ، على خلاف التعويض عن مخالفة قواعد إنهاء العقد (٤) ، لا تقوم على أساس خطأ فى جانب صاحب العمل . فيلتزم هذا الأخير بدفعها ولو كان إنهاء العقد متفقاً مع قواعد القانون . إنما يتأسس الحق فيها على مقتضيات العدالة فى جانب العامل ، واعتبارات المصلحة فى جانب المجتمع . فتأتى العدالة ، من ناحية ، أن يترد العامل فى شيخوخته ، أو فى كهولته ، بغير الحصول على ما يخفف الحرمان الذى يعانیه فى آخريات سنيه ، أو الضيق الذى ينتابه حال نقص قدرته على العمل ، بعد أن أفنى جل عمره ، أو زهرته ، فى خدمة صاحب العمل ورعاية مصالحه ، وسأهم ،

قوة ٢٣٥ :

(١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٤ .

(٢) أنظر ، مثلاً ، إستئناف مخطط ٢٢ يناير سنة ١٩١٩ ، مجلة التشريع والنقض المخطط ، السنة ٣١ ، ص ١٣٤ ؛ ٢٤ مارس سنة ١٩٢٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٢ ، ص ٢٢٩ ؛ ١٩ يوليوس سنة ١٩٢٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٥ ، ص ١٢٩ ؛ وقانون ١٣ مايو سنة ١٩٣٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٤٩٠ .

(٣) *Indemnité de licenciement* ، ويطلق عليها ، أحياناً ، *Indemnité d'ancienneté*

(٤) قرب ديبو *DUPOUX* ، مكافأة نهاية الخدمة ، رسالة ، رن *Rennes* ، سنة ١٩١٢

ص ٢٩ - ٣٠ .

سنوات طويلة . في نجاح المشروع . عاملاً على تنميته . فكيف يسمح لصاحب العمل : الذي يقلد استهلاك الآلة . ويدخر . تدريجياً . ثمنها . لاستبدال آلة جديدة بها : عند فقدانها الصلاحية للعمل ، أن يغفل " استهلاك " العامل . ولا يدخر له مبلغاً يقيه قسوة الحرمان حينما يستبدل به عاملاً جديداً بعد فقد قدرته على العمل^(٤) . وتقضي مصلحة الجماعة ، من ناحية أخرى ، بأن يوفر للعامل ، بعد فناء عمره كله ، أو جزء كبير منه ، في خدمتها ، ما يقيه ، هو وذويه ، غائلة البؤس أو العوز ، حتى لا يصيروا ، كلياً أو جزئياً ، عالة عليها ، ومصدر أخطار عديدة لها^(٥) .

فمكافأة نهاية الخدمة تخفف ، على الطبقة العاملة ، نوعاً ما . قسوة الأخذ بالفقه الفردي^(٦) ، ولا تبذل الحاجة ماسة إليها حيث يتقرر ، حماية للمواطن ، نظام الضمان الاجتماعي^(٧) . وفي هذا ما يفسر أن " تأمين الشيخوخة " ، كما سمرى^(٨) ، قد حل محل مكافأة نهاية الخدمة . وإذا كان الشارع الفرنسي قد فرضها ، متضمنة طويلة . للصحفيين ، بخصوص خاصة^(٩) ، نظراً لقلة فرص العمل ، بالنسبة لهم ، عن غيرهم^(١٠) ، فإنه لم يقررها ، لجميع العملة ، إلا أخيراً^(١١) ، تقنياً لما درجت عليه الاتفاقات الجماعية^(١٢) ،

(٥) أنظر ، كذلك ، ديران وقيتو : جزء ٢ ، فقرة ٤٨٢ ، ص ٩٠٦ - ٩٠٧ وديور ، المرجع السابق .

(٦) *Doctrine individualiste* .

(٧) قانون الأستاذ هل الريف ، شرح قانون عقد العمل الفردي ، ص ١٣٥ - ١٣٦ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٣٦ .

(٩) قانون ٢٩ مارس سنة ١٩٣٥ (مواد ١٢٢-٩ وما بعدها من تقنين العمل الفرنسي الجديد) . ويقرر القانون الفرنسي المظنين للتجارين ، إذا انتهى العقد بنهر خطأ جسيم منهم ، عوضاً خاصاً ، يسمى *Indemnité de clientèle* في مقابل الزبانة التي استطاعوا تكوينها في أثناء العقد (أنظر ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٨٦ وما بعدها ، وكامير لانك في أثناء درج . ليون - كان ، فقرة ٢٩٢) .

(١٠) ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٨٢ .

(١١) أمر حال في ١٣ يوليو سنة ١٩٦٧ .

(١٢) كامير لانك ، وج . ليون - كان ، فقرة ١٩٩ .

وجرت به العادات (١٣) ، ويتأسس تقريره لها على فكرة التعويض (١٤) ،
لا الإغاثة . حثاً لصاحب العمل على الاحتفاظ بعامله (١٥) ، وكان ، من ثم ،
الترامه بها محصوراً في حدود ضيقة (١٦) (١٧) .

(١٣) نقض فرنسي ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٢٦٣ ،
وتعليق بریت دی لاجریسای **BRETHE de la GRESSAYE** ، كامير لاندك عقد العمل ،
فقرة ٢٣١ .

(١٤) كامير لاندك ، المرجع السابق ، فقرة ٢٣٧ ، وكامير لاندك ، وج . ليون - كان ،
المرجع السابق .

(١٥) كامير لاندك وج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(١٦) يتحدد نطاق مكافأة نهاية الخدمة في القانون الفرنسي في عقد العمل ذي المدة غير المحددة ،
إذا أنهاه صاحب العمل بإرادته المنفردة ، بغير خطأ جسيم من العامل دفعه إليه ، ولا يستحقها
العامل الذي يترك العمل باختياره ، أو الذي ينتهي عقده لقوة قاهرة ، أو ببلوغه سن التقاعد (أنظر
في ذلك كله : كامير لاندك ، عقد العمل ، فقرات ٢٣٨ وما بعدها ، وملحق ، فقرات ٢٣٥
وما بعدها ، كامير لاندك ، وج . ليون - كان ، فقرات ١٦٩ وما بعدها ، ديران وقيعو ،
جز ٢ ، فقرات ٤٨٢ ، وما بعدها ، أوليه ، ص ١٤٩ - ١٥١) .

(١٧) كانت مكافأة نهاية الخدمة ، طبقاً لقانون رقم ٤ لسنة ١٩٤٤ ، « للعامل المعينين
بماحية شهرية » ، وكذلك « العمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية » هي « أجر نصف شهر من كل سنة
من السنوات الست الأولى وأجر شهر من كل سنة من السنوات التالية » ، بحيث « لا تزيد المكافأة
على أجر تسعة شهور » ، على أن يعطى من بلغت خدمته عشرين عاماً على الأقل « مكافأة تعادل
أجر سنة » ، وكانت لغيرهم من العمال « أجر عشرة أيام من كل سنة من سنى الخدمة » بحيث
« لا تجاوز المكافأة أجر ستة شهور » . ولم يكن للعامل ، في الحالتين ، حق ، في هذه التقدير ، إلا إذا
كان يعمل في مشروع يزيد رأس ماله على ألفي جنيه » ، والا « فلا يجوز أن تزيد المكافأة على
أجر ثلاثة شهور » (مادة ٢٣ ، و ٢٤ منه) . وزيدت المكافأة ، بمقتضى المرسوم بقانون
رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، زيادة ملحوظة ، وصارت « للعامل المعينين بالمماحية الشهرية أجر نصف
شهر من كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر من كل سنة من السنوات التالية »
بحيث « لا تزيد المكافأة على أجر ستة ونصف » ، والعمال الآخرين « أجر عشرة أيام من كل سنة
من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوماً من كل سنة من السنوات التالية » بحيث لا يتجاوز
المكافأة أجر منه (مادة ٣٧ منه) . وسوى ، في قانون العمل القديم بين جميع العمال في قدر
المكافأة ، وألقى الحذر الأقصى لها ، وصارت المكافأة : تقدر ، في كل الأحوال ، « على أساس
أجر نصف شهر من كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر من كل سنة من السنوات
التالية » ، ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في الخدمة كما كان الحكم في
ظل المرسوم بقانون السابق عليه (مادة ٧٣ منه) . وبين ، في القانون ، كيفية توزيع المكافأة
حتى استوفيتها بوفاء العامل (مادة ٨٢ منه) .

على أن الشارع ، إستناداً إلى التأمين الاجتماعي من الشيخوخة والعجز والوفاة : ألغى ، في قانون العمل الجديد - النصوص التي تفرض على صاحب العمل ، الالتزام بمكافأة نهاية الخدمة للعامل في مشروعه . وإكتفى ، كما سرى (١٨) ، بتحديد المكافأة التي يلتزم صاحب العمل بدفعها إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية عن المدة السابقة على إشتراك عماله في ذلك التأمين . وفات الشارع أن قانون التأمين الاجتماعي لا ينطبق إلا على العمال الخاضعين لقانون العمل الذين « لا تقل سنهم عن ثمانى عشرة سنة ، وتربطهم بصاحب العمل علاقة عمل منتظمة » (١٩) ، كما لا ينطبق على العمال الأجانب الذين تقل مدة عقودهم عن سنة . أو لا توجد إتفاقية : مع دولهم ، وبالمعاملة بالمثل (٢٠) . ويترتب على هذا حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة عن مدة استخدامه قبل الثامنة عشرة من عمره ، والعامل الأجنبي الذى لا توجد ، مع الدولة التى يتبعها ، إتفاقية « بالمعاملة بالمثل » ، دون أن يكون لأيهما حق عنها فى المعاش ، الذى يعتبر عوضاً عن مكافأة نهاية الخدمة .

٢٣٦ - مكافأة نهاية الخدمة التى يلتزم صاحب العمل بدفعها إلى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية : لما كان معاش الشيخوخة قد حل ، كما أشرنا (١) ، محل مكافأة نهاية الخدمة ، فقد ألزم صاحب العمل بأن يؤدى ،

= وكان حق العامل فى المكافأة ، فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، محصوراً فى حدود ضيقة ، فلم يكن له حق فيها إلا إذا كان عقد العمل ذا مدة غير محددة ، وصدر إنهاؤه من صاحب العمل ، وإن كان يستحق المكافأة فى حالات محددة على سبيل الحصر إذا صدر الإنهاء عنه أو لأمر يتعلق به (أنظر المواد ٢٣ و ٣١ و ٣٢ و ٣/٢٤ منه) . واتخذ نظام المكافأة : بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، إلى عقد العمل فى المدة المحددة ، وتقرر للعامل حق فى نصف المكافأة إذا أنهى العقد بعد التقاعد ، خمس سنوات فى الخدمة . وبقي جوهر النظام ، فبإعاده هذا ، على ما كان عليه ، وظل ، كذلك ، قائماً فى ظل قانون العمل القديم ، وإن كان قد تقرر ، بمقتضاه ، حق العامل فى المكافأة كاملة إذا أنهى العقد بعد عشر سنوات فى الخدمة ، وفى ثلثي المكافأة ، إذا أنهى بعد خمس سنوات فى الخدمة ، وثلث المكافأة إذا أنهى بعد سنتين فى الخدمة (أنظر فى تفصيلات ذلك كله مؤلفاتى فى قانون العمل ، المراجع السابق ، فقرات ١٧٧ وما بعدها .

(١٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٣٧ .

(١٩) مادة ٢/ب من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٩ .

فقرة ٢٣٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٢٥ .

حين إنتهاء عقد العمل ، إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، مكافأة نهاية الخدمة ، التي يلتزم بدفعها للعامل ، عن مدة عمله لديه ، السابقة على إشراكه في « التأمين من الشيخوخة والعجز والوفاة » .

وتقدر المكافأة عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ قانون العمل القديم : وهو ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ . طبقاً لقواعد المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ (٢) ، التي كانت تحددها ، للعمال ذوى الأجور الشهرية ، بأجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من مدة الخدمة ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تزيد المكافأة ، حتى ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، عن أجر سنة ونصف (٣) ، وللعمال الآخرين بأجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر خمسة عشر يوماً من كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تزيد المكافأة ، حتى ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، عن أجر سنة (٤) . وتقدر المكافأة ، عن المدة اللاحقة على ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، طبقاً لقواعد قانون العمل القديم (٥) ، التي كانت تحددها بأجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، دون حد أقصى (٦) .

وتقدر المكافأة على أساس الأجر الأخير . وإذا تغيرت ، في أثناء الخدمة ، طريقة تحديد أجر العامل ، وأصبح يقدر بغير الشهر ، بعد أن كان مستخدماً بأجر شهري ، قلرت المكافأة : عن كل مدة خدمته ، على أساس أنه من ذوى الأجر الشهري (٧) . وإذا حدث العكس ، قبل ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ . وأصبح يقدر أجره شهرياً ، بعد أن كان أجره محدد على أساس آخر . حسبت المكافأة : عن كل مدة الخدمة ، على اعتبار أنه من ذوى الأجور

(٢) مادة ٣٧ م .

(٣) مادة ٢/٣ (أ) من قانون الإصدار .

(٤) مادة ٢/٣ (ب) من قانون الإصدار .

(٥) مادة ٧٣ م .

(٦) مادة ٣/٣ من قانون الإصدار .

(٧) مادة ٤/٣ من قانون الإصدار .

الشهرية . أما إذا كان هذا التغير الأخير قد وقع ، بعد ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، فقدرت مكافأة كل مدة على حسب نوعها . فتحسب . المدة الأولى ، على أساس أنه عامل بأجر غير شهري . والمدة الثانية على أساس أنه من ذوى الأجر الشهري^(٨) ، وإن كانت العبرة . في كل الأحوال . بالأجر الأخير له .

٢٣٧ - الإلتزام بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل بعد سن الستين : ويلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل ، عن مدة عمله بعد سن الستين ، - إذا لم تكن له حقوق عنها في تأمين الشيخوخة والمعجز والوفاء^(١) - ، مكافأة نهاية الخدمة حين إنتهاء عمله لديه : قدرها * أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية *^(٢) ، لتكون المدة القصوى ، التي تستحق عنها هذه المكافأة ، هي عشر سنوات .

ولم يبين ، في القانون ، المستحقين لهذه المكافأة إذا إنتهت خدمة العامل بوفاته^(٣) . ولا مناص من القول بدفعها إلى ورثته ، حسب أنصبتهم في الميراث .

(٨) مادة ٤/٢ من قانون الإصدار .

فقرة ٢٣٧ :

(١) يستحق معاش الشيخوخة ببلوغ المؤمن عليه سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعمول به (مادة ١٨ / ٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ . «إنما يقف سر يان أحكام هذا التأمين على المؤمن عليه ببلوغه سن الستين» (مادة ١/٣٦ من القانون المشار إليه) . وأجيز ، مع ذلك ، العامل ، الموجود في الخدمة في تاريخ العمل بقانون التأمين الاجتماعي ، وهو أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ ، الاستمرار في العمل بموافقة صاحب العمل ، أو الالتحاق بعمل جديد ، بعد بلوغه الستين من عمره ، مع خضوعه لأحكامه ، إذا كان يترتب على استمراره في العمل ، أو الالتحاق بعمل جديد ، بعد بلوغها . استكمال مدة الإشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش متى بلوه سن الخامسة والستين ، على ألا يكون « قد صرف تعويض النقطة الواحدة » (مادة ١/١٦٣ من القانون المشار إليه) . ولا يكون للعامل حقوق في تأمين الشيخوخة من مدة عمله بعد سن الستين إلا في هذه الحدود الضيقة ، وهذه الحقوق مؤقتة بطبيعتها ، لأنها خاصة بالمال ، الذين يتكفلون في الخدمة في أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ .

(٢) مادة ٧٥ عمل .

(٣) أنظر المادة ٨٢ قبل تقديم .

٢٣٨ - الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة في تلك الحالة : قد يتبادر أن مكافأة نهاية الخدمة تعويض عن ضرر لحق العامل بفقدته العمل . ولكن تنافرها مع التعويض واضح ، إذ يلتزم صاحب العمل بدفعها ، ولو كان إنهاء العقد غير مشوب بخطأ ما ، من ناحية . ويستحقها العامل ولو لم يصبه إنهاء العقد بأذى ضرر ، وليس لهذا الضرر ، على فرض وقوعه ، أى تأثير على قدر المكافأة ، من ناحية أخرى (١) . لذلك إنجبه الفقه الفرنسى إلى اعتبارها ملحقة للأجر (٢) ، إذ نجد سببها فى العمل الذى أداه العامل (٣) ، وتكون ، من ثم ، « أجراً مؤجلاً » (٤) . وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا التكييف ، وقررت « أن مكافأة نهاية الخدمة ، التى تعطى مع الأجر ، تكون ملحقة للأجر فى مقابل عمل أدنى فى الماضى ، فتعتبر ملحقة للأجر الاصلى » (٥) ، وتبعاً لهذا أخضعها للتقادم الخاص بالأجر (٦) ، وإن كان القضاء قد رفض أن يمد إليها امتياز (٧) .

نعرض هذا التكييف لنقد الفقه الفرنسى الحديث ، لأن الحق فى المكافأة معلق على صلور الإنهاء من صاحب العمل ، ولا يكون للعامل حق فيها إذا ترك العمل باختياره ، أو فقده بقوة قاهرة (٨) ، ولو كانت أجراً على عمل

فقرة ٢٣٨ :

(١) ديبو ، المرجع السابق ، ص ٤٣ وما بعدها ؛ ديران وقيرو ، جز ٢ ، فقرة ٤٨٥ ؛ ريفيرو وسانفاتييه ، ص ٤٧١ ؛ ج. ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٨٠ ؛ ديران وجالان ، فقرة ٢-٣٠٩ ب .

(٢) Complément de salaires

(٣) ديران وقيرو ، المرجع السابق ؛ ديبو ، المرجع السابق ؛ ريفيرو وسانفاتييه ، ص ٤٧٢ .

(٤) Salaire différé

(٥) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٤٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٥ - ٢ - ١٢٦ ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ٨ أبريل سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٢٩٧ .

(٦) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٤٥ المشار إليه ؛ وأنظر ، كذلك ، ديران وقيرو ، المرجع السابق .

(٧) إستئناف باريس ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، جازيت دى پاليه ١٩٤١ - ٢ - ٤٤٧٦ ؛

جرينوبل Grenoble التجارية ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ؛ دالوز ١٩٦٦ ، غصصر ، ص ٤٠ .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢١٩ ، ههش ١٦ .

أداه ، لاستحقاقها ، في كل الأحوال ، أيا كانت طريقة إنهاء خدمته (٩) .
كما أن قدر المكافأة يتحدد على أساس أجر السنة الأخيرة ، ولو كانت أجراً
لتعين الرجوع ، في تحديدها ، إلى الأجر السنوي الذي قبضه ، تبعاً ، في طيلة
مدة خدمته (٩) . وقد تأثرت محكمة النقض الفرنسية بنقد الفقه . فعادت
وأنكرت عليها تكييف الأجر ، وقررت أن « مكافأة نهاية الخدمة » التي
تستحق للعامل بإنهاء عقد العمل ، وفي لحظة إنهائه ، ليست مقابلًا للعمل
الذي أداه ، وليست ، من ثم ، عنصرًا لأجره » (١٠) . ويعتبرها الفقه
الحديث تعويضاً (١١) ، يعتبر الفصل مصدره ، وليس فقط مناسبة
! الوفاة به (١٢) . وإذا كان صاحب العمل يلتزم بدفع المكافأة . ولو كان
يستعمل حقه ، فإن التزامه يتأسس على مخاطر السلطة في مشروعه ، لا على
الخطأ (١٢) . كما أن المكافأة إذا كانت تعوض عن فقد ميزات الأقدمية في
المشروع (١٣) ، التي يفقدها ، ولو وجد . فور فصله ، عملاً آخر ، لا بد
أن يعتبر مبتدئاً فيه (١٣) ، فإن هذا التعويض ، الذي تمثله المكافأة ، يحدد
جزافاً ، على أساس مدة خدمته ، لا على قدر الضرر الفعلي الذي لحقه ،
ويقتضى ، في صفته الجزافية ، مع الشرط الجزائي (١٤) .

أما عندنا ، فلا يمكن تأسيس مكافأة نهاية الخدمة على فكرة التعويض ،

(٩) أنظر ، على الخصوص ، كاتير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٦ ، وموسوعة إنهاء عقد
العمل ، ص ١٥٣ وما بعدها .

(١٠) نقض فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٥٧ ، مجموعة بران ، رقم ١٠٨ ، ص ٣٤٩ ،
وملاحظات بران BRUN ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٩١ ، وتعليق بيرت دي لا جريسي
BRETTE de la GRESSAYE ، ٥ فبراير سنة ١٩٥٨ ، مجموعة بران ، رقم ١٠٩ ،
ص ٣٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٣٢٢ .

(١١) كاتير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ٣٣٧ ، وموسوعة إنهاء عقد العمل ، ص ١٥٧
وما بعدها ؛ بران BRUN ، ملاحظات على نقض فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٥٧ و ٥ فبراير سنة
١٩٥٨ ، أشار إليها ، مجموعة بران ، ص ٣٥٣ ، وقرب أوليه ، ص ١٥١ .

(١٢) كاتير لاندك ، المرجعان المشار إليهما .

(١٣) بران ، الملاحظات المشار إليها سابقاً ، هامش ١١ .

(١٤) كاتير لاندك ، المرجعان المشار إليهما .

والرأى : الذى يأخذ بها فى الفقه الفرنسى ، لا يستقيم مع قواعد المكافأة فى القانون المصرى ، الذى يقرر ، فى كل الأحوال ، مكافأة للعامل ، ولوترك العمل باختياره (١٥) ، أو فقدته لقوة قاهرة ، على نقض حكم القانون الفرنسى (١٦) . ويصعب . فى الواقع ، عدم الأخذ بالتكليف ، الذى همجته محكمة النقض الفرنسية . لأن الالتزام بدفع المكافأة ، وإن تأخر حلوله إلى نهاية العقد ، يجد سببه فى التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه . فيعتبر ، من ثم ، ملحقاً للأجر ، يتأخر دفعه إلى حين إنتهاء العقد . وقد أدخلت محكمة النقض بهذا التكليف ، واعتبرت المكافأة « نوعاً من الأجر الإضافى » . لأن « سببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة للعقد الذى تم بينهما » (١٧) . كما نص . صراحة ، على أظهر نتائجها ، فاعتبرت المكافأة ، كالأجر ، حقاً ممتازاً (١٨) ، وسويت به فى القيود الواردة على الحجز عليه ، أو التزول عنه (١٩) . ويتعين ، فى رأينا ، إخضاع المكافأة بحملة النظام القانونى للأجر ، باعتبارها نوعاً منه ، فلا تجوز ، مثلاً ، المقاصة ، بينها وبين قرض من صاحب العمل إلا فى حدود العشر (٢٠) .

٢٣٩ — خاتمة فى إلتزامات صاحب العمل : يظهر ، بعد هذا العرض ، أن الشارح ، فى تنظيمه لعقد العمل الفردى فى قانون العمل ، قد أحاط العامل ، فى علاقته بصاحب العمل ، بضمانات هامة ، وقرره حقوقاً كثيرة . وزيادة فى ضمان حقوق العامل ، المقررة له فى ذلك القانون ، يكون أصحاب الأعمال ، حال تعددهم ، متضامنين فى الوفاء للعامل بجميع تلك الحقوق ، وإن كانت صياغة النص ، باعتبارهم « مسئولين بالتضامن فيما

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ٣٢٧ . ومع ذلك ، كان العامل لا يستحق مكافأة كاملة ، فى ظل قانون العمل القديم ، إلا إذا أمضى عشر سنوات فى الخدمة (مادة ٨٠ عمل قديم)

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣٥ ، حاشى ١٦ .

(١٧) نقض ١٦ أكتوبر سنة ١٩٥٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٩ ، رقم ٨٣ ، ص ٦٥٩ .

(١٨) مادة ٥ عمل .

(١٩) مادة ٢/٤١ عمل .

(٢٠) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور إسماعيل خاتم ، فقرة ٢١٣ .

بينهم عن أية مخالفة * لأحكام القانون (١)، لامتياز بالوضوح . وفضلاً عن هذا ، * يكون المتنازل لهم عن العماليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف * التي يفرضها هذا القانون (١) . وعلى ذلك ، لا يكون حق عمال المقاول من الباطن ، في مطالبة المقاول الأصلي ، محدوداً بالقدر الذي يكون هذا الأخير مدنياً به للمقاول من الباطن ، كما تقتضي المادة ٦٦٢ / ٢ من المجموعة المدنية ، بل يكون المقاول الأصلي متضامناً مع هذا الأخير في الوفاء ، لهؤلاء العمال ، بجميع الحقوق المقررة لهم في ذلك القانون .

الباب الخامس

فى انحلال عقد العمل

٢٤٠ - انحلال عقد العمل ، تقسيم .

٢٤١ - انحلال عقد العمل ، تقسيم : يقصد بإحلال (١) عقد العمل زواله بعد إبرامه (٢) ، فتقطع به العلاقات التى أنشأها بين طرفيه ، وتنقضى الالتزامات التى رتبها فى ذمة كل منهما . ويعتبر الإحلال بهذا المعنى ، لعقد العمل ، مصيراً محتوماً ، لأن التوقيت فيه ، كما قلنا (٢) ، مفروض على طرفيه : ينتهى عقد العمل ذو المدة المحددة ، أو غير المحددة ، حينما ينفذ الغرض الذى توخاه العاقدان بإبرامه . ولكن ، قد يعترض ما يعوق تنفيذه ، فتنتضى العلاقات التى ولدها قبل تحقيق ما أراداه العاقدان منه . وتختلف الآثار القانونية لانقضاء العقد ، عادة ، على الوجه الأول ، عن إنتهائه ، عرضاً ، على الوجه الأخير . إنما قد يطرأ ، فى أثناء تنفيذ العقد ، تغيير على علاقات العمل ، بإنتقال ملكية المشروع إلى صاحب عمل جديد غير الذى أبرمه ، أو بانفراد أحد العاقدين بتعديل بند فيه ، أو بطرؤه إستحالة مؤقتة تعوق تنفيذه ، ويتعين البحث فى أثر هذا التغيير على عقد العمل .

فقرة ٢٤٠ :

(١) Dissolution .

(٢) يخرج ، بناء على هذا ، بطلان العقد عن نطاق الإحلال على ذلك التصديق الذى أخذ به فى التقنين المدنى (أنظر عنوان المواد ١٥٧ وما بعدها) ، إنهاها لمسلك بعض الكتاب (أنظر مثلا ، ثامان VINCENT : انحلال عقد العمل ؛ والدكتور عبدالرزاق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، جزء أول ، فقرة ٤٥٦) . على أن الغالب ، فى الفقه ، إعطاء هذا الاصطلاح معنى واسماً يشمل البطلان (أنظر ، مثلا ، دى باج DE PAGE ، جزء ٢ ، فقرة ٧٥٢ ؛ يوكناز BONNECASE ، جزء ٢٠ ، فقرة ٦١٣) . وقد أخذنا فى رسالتنا حسن النية فى كسب الحقوق ، باريس سنة ١٩٥١ ، بهذا التصديق الأخير (أنظر هذه الرسالة ، فقرة ١ ، هامش ١) .

وأياً كانت طريقة إنهاء العقد ، فقد أُنقصت ، لتتقدم بخصوص ،
الدعوى الناشئة عنه .

وعلى ذلك ، ينقسم الباب إلى أربعة فصول ، تتناول ، في الأول ، أثر
تغير علاقات العمل ، وبحث ، في الثاني ، الإثناء العرضي لعقد العمل ،
ونكرس الثالث للإثناء العادي له ، ونخصص الأخير لتتقدم الدعوى الناشئة
عنه .

الفصل الأول في أثر تغير علاقات العمل

٢٤١ - أثر تغير علاقات العمل ، تقسيم *

٢٤١ - أثر تغير علاقات العمل ، تقسيم : يرجع تغير علاقات العمل ،
كما أشرنا (١) ، إما إلى إنتقال ملكية المشروع ، الذي يستخدم فيه العامل ، إلى
صاحب عمل جديد ، وإما إلى إنفراد أحد العاقدين بتعديل بند في عقد العمل ،
دون رضاء العاقد الآخر مقدماً به (٢) ، وإما إلى إستحالة تنفيذ أحد العاقدين ،
مؤقتاً ، لالتزامه الناشئ عن العقد ، لقوة قاهرة . وعلى ذلك ، نبحت ، على
التوالي ، أثر إنتقال ملكية المشروع ، وأثر الإنفراد بتعديل بند في العقد ، وأثر
إستحالة التنفيذ المؤقتة ، على عقد العمل ، كلا في مبحث على حدة :

المبحث الأول في إنتقال ملكية المشروع

٢٤٢ - أثر إنتقال ملكية المشروع ولحق للمبايع . المادة ، ٢٤٣ - أثر
الإنتقال ملكية المشروع ولحق لقانون العمل *

فقرة ٢٤١ :

- (١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٠ .
(٢) أما تعديل العقد ، الذي يترأى طرفاه عليه ، فترسم أنه يغير ، كذلك ، في علاقات العمل ،
إلا أنه لا يغير أية صورية ، تستحق البحث .

٢٤٢ - أثر إنتقال ملكية المشروع وفقاً للمبادئ العامة : لا يؤثر البحث

في أثر إنتقال ملكية المشروع على عقد العمل إلا حال نزول صاحب العمل عنه ، بتصرف قانوني ، إلى غيره (١) . وتجب التفرقة ، في أثر هذا النزول ، بين نوعي عقد العمل من حيث مدته . فإذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، لا يكون لنزول صاحب العمل عن مشروعه ، أو عن إحدى منشأته ، بأى عمل قانوني ، أثر ما على العقد ، الذى يبقى : رغم هذا النزول ، بقوته الملزمة ، إلى نهاية مدته ، وتقوم ، من ثم ، مسئوليته العقلية ، قبل العامل ، إذا نزل عن المشروع ، الذى إستخلمه فيه ، قبل نهاية المدة المحددة في عقده (٢) . أما إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، يجوز لصاحب العمل ، وفقاً للقواعد العامة ، إنهاؤه بإرادته المنفردة (٣) .

على أن اختلف ، في كل الأحوال ، يبقى أجنبياً عن عقد العمل ، ولو كان يعلم به « وقت إنتقال الشيء إليه » (٤) ، لأنه ليس من « مستلزمات » المشروع الذى إنتقل إليه (٤) . ولا يلزم ، من ثم ، بالإبقاء على العامل ، كما لا يلزم هذا الأخير بالاستمرار في العمل عنده ، ولا يعتبر كل منهما ، حائلاً ، قد نقض ، أو أنهى ، عقداً قائماً ، بل رفض لإبرام عقد عمل جديد (٥) .

٢٤٣ - أثر إنتقال ملكية المشروع وفقاً لقانون العمل : خرج الشارع ،

في قانون العمل ، على المبادئ العامة ، حماية للعامل ، وإبقاء له على مورد

مادة ٢٤٢ :

(١) ذلك أن إنتقال ملكية المشروع إلى النولة ، نتيجة لتأميمه ، يترتب عليه ، وفقاً للمبادئ العامة ، إنقضاء عقود العمل القائمة بين صاحبه وصلمته . وإنتقال ملكية المشروع ، بسبب الوفاة ، إلى الورثة ، يترتب عليه إما إنتهاء عقود العمل إذا كانت شخصية صاحبه قد ووجعت في إرثها ، إما إلى بقائها ، والزام الورثة بها في حدود مآل إبيهم في التركة (مادة ١/٦٩٧ مدق) وأنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المراجع السابق ، فقرة ١٣٩ .

(٢) ديران وقبح ، جزء ٢ ، فقرة ٤١١

(٣) أنظر لاسقا ، فقرات ٢٨١ وما بعدها .

(٤) مادة ١٤٦ مدق ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المراجع السابق ،

فقرة ١٤٢ .

(٥) ديران وقبح ، المراجع السابق .

رزقه ، بمقتضى المادة ٢/٩ منه . التى تقرر فيها علما حالات التصفية والإفلاس والإغلاق التهاى المرخص فيه ، يبنى عقد إستخدام عمال المنشأة قائما (١) . وعلى ذلك ، لا يكون ، لانتقال ملكية المشروع أو إحدى منشأته . بأى تصرف ، مهما كان نوعه . - يعم ، ولو كان بالمراد العلنى (٢) ، أو كان جزئيا (٣) ، أو تقدمه حصص فى شركة (٤) ، أو اندماج فى شركة أخرى (٥) - ، أثر على عقد العمل ، الذى يبنى قائما مع الخلف الخاص ، وتستمر علاقات العمل ، بقوة القانون ، ودون حاجة لأى إجراء . بين هذا الأخير و عملة المشروع ، أو المنشأة ، ويكون وضعهما كما لو كان العقد قد أبرم ، منذ البداية ، بينهما (٦) . وتعتبر ، من ثم ، مدة ختمه

فقرة ٢٤٣ :

(١) تستضى المادة ٢/٩ عمل ثلاث حالات : التصفية والإفلاس والإغلاق التهاى المرخص فيه . ويشار ، على ما يظهر ، بمباراة « المرخص فيه » ، التى تبه بها أثر الإغلاق التهاى على عقد العمل ، إلى المادة ١٠٧ من أئى أسول ، بمقتضاها ، على رئيس مجلس الوزراء ، لتشكيل لجنة لفصل فى طلبات المنشآت لوقف العمل كليا أو جزئيا أو لتتبر حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يصحح البالغة بها ، و حرم ، على أصحاب الأعمال ، وقف العمل كليا أو جزئيا أو لتتبر حجم المنشأة أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة . وقد حلت هذه الأحكام محل التشريعات السابقة التى كانت تستلزم ترخيص سلطة عامة لوقف العمل فى بعض المشرعات (الأمر المسمى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ ، الخاص بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل فى الصليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة) ، والأمر المسمى رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٠ ، والأمر المسمى رقم ٤٤ لسنة ١٩٤٤ ، التى ظلت قائمة بعد إلغاء الأحكام العرفية ، بمقتضى المادة ١/١ من المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ و بشأن استمرار العمل ببعض التدابير المتعلقة بالشئون الاجتماعية . وقد أئى هذا المرسوم بقانون صراحة ، بالمادة ٤/١٤ من القرار بقانون بإصدار قانون العمل القديم ، وسقطت معه تلك الأوامر العسكرية ، واستعوض عنها بالمادة ٦ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨) .

(٢) مادة ١/٩ من .

(٣) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٥٤ ، مشار إليه فى كاسير لانك ، عقد العمل ، ص ١٠١ ، هامش ٦ .

(٤) نقض فرنسى ١٩ مايو سنة ١٩٥٨ ، مشار إليه فى كاسير لانك ، المرجع السابق ، ص ١٠٢ ، هامش ١ .

(٥) نقض فرنسى ١٩ أكتوبر سنة ١٩٥٦ ، ١٩٥٦ ، خالوز ١٩٥٦ ، نقض ، ص ٧٥٢ .

(٦) نقض ٢٧ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١٤١ ، ص ٧٩٩ ، وأنظر كذلك ديوان وقيمو ، جز ٢ ، ٢٠٤ ، فقرة ٤١٣ .

ويبقى عقد العمل ، تلقائيا ، دون أن يكون لإرادة أحد ذوى الشأن دخل فى بقاءه (نقض فرنسى=

العملة متصلة في حساب أقدميتهم في المشروع (٧). وتنطبق القاعدة ، بالأولى ، حال إيجار المشروع ، فستستمر ، مع المستأجر ، عقود العمل التي أبرمها المالك قبل الإجارة (٨) ، وتستمر ، مع هذا الأخير ، بعد انتهاء الإجارة ، عقود العمل التي أبرمها المستأجر إبان سريانها (٩) ، وحال منع التزام مرفق عام ، فستستمر ، مع ملتزمه ، عقود العمل التي أبرمها جهة الإدارة ، قبل منحه (١٠) ،

٣ مارس سنة ١٩٧١ ، الأحكام الكبيرة في قانون العمل (ج. ليون- كان G. LYON-CAEN وج. بوليسيه J. P. FALISSIER) ، رقم ١٠٥ ، ص ٢٧٨ ، لأنه يتحقق ، وفقاً لعبارة المحكمة ، بحكم القانون لانتيجة لاتفاق الأطراف المعنية . فلا يكون حل صاحب العمل أن يحضر حاله بالزول عن المشروع الذي يزع التهام به (نقض فرنسي ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٦٦) ، ولامل صاحب العمل الجديد أن يرضى به . وإذا أخطر صاحب العمل القديم حاله بالفصل ، واستخدمهم خلفه في المشروع ، فلا يقع الفصل ، ولا يبرم عقود جديدة مع هذا الأخير ، بل تكون عقود العمل ، التي تربطهم بصاحب العمل القديم ، هي التي استمرت ، بحكم القانون ، مع صاحب العمل الجديد . ويكون الحكم ، الذي يقضى للعامل ، بمكافأة من مدة خدمته لدى صاحب العمل القديم ، تأسيساً على وجود عقدين إلتزمي أولهما بفصله من الخدمة وأبرم الثاني بعده ، قد خالف القانون الذي يقضى باستمرار العقد ، الذي أبرمه السلف ، مع خلفه في ملكية المشروع (نقض فرنسي ٣ مارس سنة ١٩٧١ المشار إليه) . وإذا رفض العامل الخدمة مع صاحب العمل الجديد ، كان ونفسه إنهاء العقد من جانبه ، ويحصل آثار الإستقالة (نقض فرنسي ٢٧ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٩١ ؛ ١٦ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٤ ، ص ٤٧٥) ، ولا يستطيع العامل ، حاله ، الادعاء بأن تغير صاحب العمل يعتبر تغييراً كيندي أساسي في عقد العمل ليلقى ، حل عائق صاحب العمل القديم ، ثمة إنهاء عقده (ج. ليون- كان وبوليسيه ، تعليق على نقض فرنسي ٣ مارس سنة ١٩٧١ المشار إليه) . وإذا عهد صاحب العمل الجديد إلى تمثيل في العقد لم يقبله العامل ، نسب إليه إنهاء العقد ، وأزيم بآثاره القانونية ، ولا يستطيع العامل الرجوع حل صاحب العمل القديم ، الذي لا يمكن أن ينسب إليه إنهاؤه (نقض فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٥) .

(٧) نقض فرنسي ١٨ مايو سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ٢ - ٢٧٧ ٨٤ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ١ - ٢١٦ ٢٣٤ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٥ ، ص ٤٧٤ ؛ ١٢ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٧ - ٤ - ٥٦ (ولو اتفق الطرفان على تعديلات في تنفيذ العمل) .

(٨) نقض فرنسي ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ٨٠ .

(٩) نقض فرنسي ١٦ أبريل سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٥٩ ، مختصر ، ص ٢٩٨ ٢٩٩

أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٨٠ .

وتستمر ، مع جهة الإدارة ، عند إنتهائه ، عقود العمل التي أبرمها ملتزمه في أثناء مدته (١٠) .

وليس لانتقال ملكية المنشأة ، بوفاة صاحب العمل ، إلى خلف عام ، أو بسبب عام ، أثر على عقد العمل كذلك ، وفقاً للمادة ٢/٩ ، المشار إليها ، لعموم عبارتها . على أن إنصراف أثر العقد إلى الخلف العام ، أو بسبب عام ، على هذا النحو ، يتفق مع المبادئ العامة ، حيث قضى ، في المادة ١/٦٩٧ من المجموعة المدنية ، كما سئى (١١) ، بأن « لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد » . ولكن البعض (١٢) قد ذهب ، لإعتماداً على ظاهر النص (١٣) ، إلى القول باستمرار العقد مع الوارث ، ولو كان لشخصية المورث إعتبار عند التعاقد ، فيلتزم ، حالئذ ، بإتباع القواعد الشكلية (١٤) ، إذا ما أراد إنهاءه . ولا يمكن التسليم بهذا الرأى . فؤدى القول به أن يلتزم الوارث بالعقد ذى المدة المحددة إلى نهاية مدته . وهذه النتيجة وحدها تكفى لعدم الأخذ به . ونرى ، على العكس منه ، إنفساخ العقد بوفاة صاحب العمل ، إذا كان لشخصيته إعتبار حين إبرامه ، فلا يلتزم وارثه بالقواعد الشكلية للإنتهاء إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، ولا بأثار العقد إلى نهاية مدته إذا كان ذا مدة محددة . فالمادة ٢/٩ ، كما يظهر في عبارتها ، خاصة بالمشروعات ، والغالب ، فيما يبرمه أصحاب الأعمال خصوصاً بها ، ألا يكون لشخصيتهم أدنى إعتبار فيها ، فيكون ما نص عليه ، في المادة ٢/٩ ، متفقاً مع ما جاء في المادة ١/٦٩٧ من المجموعة المدنية . وفضلاً عن هذا ، فالمادة ١/٦٩٧ تعتبر تفسيراً لإرادة العاقلين وقت إبرام العقد ، فإذا كانت شخصية العاقد قد روعيت في إبرامه ، لا يكون ثمة شك في إنصراف نيتها ، وقت التعاقد ، إلى إنفساخ العقد بوفاة .

(١٠) كما يرد لذلك ، عقد العمل ، فقرة ٥٨ ، والأحكام المشار إليها من ١٠٢ ، هامش ٥٥٠ .

(١١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٤ .

(١٢) الأستاذ على الرفيع ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ .

(١٣) مادة ٢/٨٥ ، ص ٢٨٥ ، المقابلة المادة ٢/٩ ، ص ٢٨٥ .

(١٤) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨٧ وما بعدها .

وأثير ، في القانون الفرنسى ، شئ من الشك ، - حول ضرورة وجود علاقة قانونية بين المالكين المتعاقبين للمشروع ليستمر عقد العمل قائماً (١٥) - ، لا محل له البتة في القانون المصرى ، الذى تقطع نصوصه بعدم استلزام هذه العلاقة (١٦) ، بحيث يستمر عقد العمل ، الذى أبرمه مالك المشروع ، مع مالكة اللاحق ، ولو لم توجد بينهما علاقة قانونية ، كحالة الملزمين المتعاقبين لمرافق عام (١٧) ، والتأميم (١٨) ، والوضع تحت الحراسة القضائية (١٩) . وهذا ما سلمت به ، في كل أولئك ، وفي غيره (٢٠) ، محكمة النقض الفرنسية ، رغم أن النصوص ، عندها ، لم يثبت قاطعة في الدلالة عليه (٢١) .

فكل ما استلزمه القانون ، لاستمرار عقد العمل ، بقاء المشروع قائماً ، باعتباره حقيقة إقتصادية ، أو فنية ، تحت إدارة جديدة (٢٢) . ويستقل قضاء

(١٥) أنظر ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤١٢ كاسير لالك ، عقد العمل ، فقرة ٤٥٨ بران وجالان ، فقرة ٢-٢٦١ . وأنظر روان Bouan المدنية ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٢٩ (جائزيت دى پاليه ١٩٢٩ - ٢-١٠٣٥) الذى قضى بعدم إنطباق النص إلا في حالة الاختلاف على المشروع (١٦) مادة ٢/٩ عمل .

(١٧) نقض فرنسى ٢٧ فبراير سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٤ ، ص ٢٥٢ ، ٢١٤ أبريل سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مخصص ، ص ١٧١ .

(١٨) نقض فرنسى ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥١ ، قضاء ، ص ١١٠ .
(١٩) قرب نقض فرنسى ٢١ مارس سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٤٤٨ و ٧ يوليو سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ١١٢ (استمرار عقد العمل مع المدير الذى عين لإدارة الشركة التى كانت في حالة تسوية قضائية ، وهى حالة تقابل المبلغ الواقع من التلخيص عندئذ) .

(٢٠) نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٤٧ ، مجلة الأسبوع للقانونى ١٩٤٧ - ٢-٣٨٢٤ ٢٠ فبراير سنة ١٩٤٧ ، مجلة الأسبوع للقانونى ١٩٤٧ - ٢-٣٦٤٤ (ألزما الجود الذين طردوا من مشاتهم ، في أثناء الحرب العالمية الثانية ، بالإبقاء على البكال الذين استخدمهم مديروها ، رغم أن قانوناً صدر ، بعد تحرير فرنسا من الاحتلال الألمانى ، أنكر ، بأثر رجعى ، صفتهؤلاء المديرين) (٢١) مادة ٨/٢٣ من الكتاب الأول من قانون العمل القديم ، التى صارت المادة ق ١٢/١٢٢ من قانون العمل الجديد .

(٢٢) نقض فرنسى ٩ مايو سنة ١٩٧٤ ، جائزيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢-م ١٩٢ ٢٩٤ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جائزيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢-م ٢٨٠ ٣٤ نوفمبر سنة ١٩٧٦ ، جائزيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢-م ٢٩٢ .

الموضوع بتقدير توافر هذا الشرط ، وفقاً للأدلة المقدمة في الدعوى (٢٣) .
وترأى محكمة النقض الفرنسية ، في تقديره له « تأمين الوظيفة » (٢٤) ، الذي
يجد فيه النص حكته (٢٥) ، ولا تقتضي بقاء المشروع مادياً ، بأجهزته وأدواته ،
في رقعة جغرافية معينة ، بقدر ما تقتضي بقاء موضوعه ، وتبعاً له استمرار
النشاط الاقتصادي الذي يزاوله ، ولو في شكل جديد ونطاق أصيق (٢٦) ، أو
تغيرت طرائق الإنتاج فيه (٢٧) . فلا يقصد بالمشروع ، أو المنشأة وفقاً لمباراة
المسادة ٢/٩ المشار إليها ، تنظيم معين لإنتاج السلع أو تبادل الخدمات ،
بمناصره المادية والمعنوية والبشرية (٢٨) ، ولكن يراد به ، في هذا الخصوص ،
نشاط معين ، ليظل المشروع ، أو المنشأة ، قائماً ، طالما بقي هذا النشاط
مستمراً ، ولو إحتقن التنظيم الذي كان يقوم به ، وحل ، بدلاً منه ، تنظيم
جديد (٢٩) . فإذا رحلت شركة ، كانت تقوم بتنظيف المقار ، وأخذت
معهما جميع مهماتها ، وجاءت مكانها شركة جديدة ، كانت الخلية ، وهي
« عملية التنظيف » ذاتها ، هي المشروع ، أو المنشأة ، التي ظل قائماً ،
ولاستمرت مع الشركة الجديدة ، عقود العملة في الشركة القديمة (٣٠) . ولكن
النص لا ينطبق إذا إنتهى نشاط المشروع ، الذي يستخدم العمال فيه ، ولو أنشئ
في أمكنته ، مشروع جديد ، منقطع الصلة به ، يقوم باستغلال آخر ، إذ
لا يمكن القول ، حالك ، بأن المشروع قد إستمر في نشاطه ، تحت إدارة جديدة ،

-
- (٢٣) نقض فرنسي ٢٦ يوليو سنة ١٩٣٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٣ ٢-٢٧ ٢٧ ٤ ٢٢٤
فبراير سنة ١٩٣٤ المشار إليه .
(٢٤) «Sécurité de l'emploi» .
(٢٥) أنظر الأحكام المشار إليها سابقاً ، هامش ٢٢ .
(٢٦) نقض فرنسي ١٩ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ٢-٢٠٩ م ٢٠٩ .
(٢٧) نقض فرنسي ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ١-٢١ م ٢١ .
(٢٨) راجع سابقاً ، فقرة ١٥ .
(٢٩) ج . ليون - كانو بليسيه ، تعليق عل نقض فرنسي ٣ مارس سنة ١٩٧١ المشار إليه ،
والأحكام المشار إليها ص ٢٨٢ ، سطور ٢٩٢-٣٥ .
(٣٠) نقض فرنسي ٣ يوليو سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، قماء ص ١٦ «Le service
de nettoyage — constituait à lui seul une entreprise» .

لنستمر عقود العمل معه ، ولكن مشروعاً جديداً قد إستخدم ذات الأمكنة لمباشرة نشاط آخر (٣١) .

وإذا كان المقصود بالمشروع ، أو بالمنشأة ، مجرد نشاط معين ، فإنه يستوى أن يكون موضوعه إقتصادياً ، كاستغلال تجارى ، صناعى ، أو زراعى ، أو يقوم بنشاط آخر . ويتسع لمعاهد التعليم الخاصة ، ودور الصحف (٣٢) ، والمستشفيات الخاصة ، بل والعقارات المعدة للسكنى ، فيبقى قائماً ، مع المالك الجديد ، عقد العمل مع « بواب العجزة » (٣٣) .

ولا يمكن تأسيس حكم المادة ٢/٩ ، المشار إليها ، على الأفكار التقليدية فى القانون المدنى ، كالتجديد ، أو الحوالة ، أو الاشتراط لمصلحة الغير (٣٤) . بل نجد حكمها ، كما عثت محكمة النقض الفرنسية بوضاحه ، فى ضمان الاستقرار فى الوظيفة لمصلحة العملة (٣٥) . ويتفق ، من ثم ، مع الاتجاه الحديث فى القانون المقارن ، بعد أن « ترتب على التقدم الاقتصادى الذى تم فى العصر الحديث ، وإنتشار الصناعة وتركزها ، أن أصبحت صلة العامل بالمصنع ، أو بالمنشأة ، أقوى منها برب العمل المتعاقد معه ، وكاد العقد أن يفقد صفته الشخصية فى الواقع . (صار) من الواجب ، بناء على ذلك ، أن تغير شخصية المالك لا يؤثر على مركز العامل » (٣٦) . لذلك ، رأت ، فى هذا الحكم ، أحد

(٣١) إستئناف باريس ٢٤ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - ٥٣ . ويعتبر صاحب العمل القديم ، بإنهاء نشاطه ، قد أنهى عقود العمل مع ماله .

(٣٢) كاميرون لك ، المرجع السابق .

(٣٣) إستئناف باريس ٣٠ أبريل سنة ١٩٦٠ ، (مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٠ - ٤ - ١٧٥) ، مشار إليه فى كاميرون لك ، المرجع السابق ، ص ١٠٠ ، هامش ١ .

(٣٤) ديران وقثير ، جزء ٢ ، فقرة ٤١١ .

(٣٥) راجع الأحكام المشار إليها سابقا ، هامش ٢٢٢ ونقض فرنسى ٣ يوليو سنة ١٩٧٩ المشار إليه : *Destiné à garantir aux salariés la stabilité de leur emploi* .

(٣٦) المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى (جزء ٣ ، ص ٥٤٨) تطبيقاً على المادة ١/٩٦٩ منه ، التى كانت تنص بأن « إذا بيعت منشأة إقتصادية أو طرأ عليها تعديل بسبب إدخالها فى شركة أو إدماجها فى منشآت أخرى أو طرأت عليها تغيرات من هذا النوع ، فإن جميع عقود العمل السارية وقت البيع أو التعديل تبقى نافذة بين رب العمل الجديد والمالك » . وقد حلفت هذه المادة فى لجنة المراجعة دون أن تبين أسباب حلفها (مجموعة الأعمال التصديرية ، جزء ٥٥ ، ص ١٨٠) .

المظاهر الواضحة نحو الاعتراف بنظرية المنظمة أساساً للمشروع (٢٧) ، ليبقى العامل مرتبطاً به رغم التغيرات التي قد تطرأ عليه في شكله أوفى إدارته (٢٨) .
وإستمرار علاقات العمل ، رغم تغير صاحب العمل ، يتعلق بالنظام العام (٢٩) . فلا يمكن تجنبه باتفاق السلف ، مع الخلف ، في العقد الذي آل المشروع ، بمقتضاه ، إلى هذا الأخير (٤٠) ، ولا ، في رأي البعض (٤١) ، باتفاق صاحب العمل ، مع العامل ، في عقد العمل الفردي ، وإن كنا نرى ، مع البعض الآخر (٤٢) ، جواز الاتفاق ، في هذه الحالة الأخيرة ، ليصبح عقد العمل مضافاً إلى أجل غير محدد : إنتقال ملكية المشروع حال الحياة أو بسبب الوفاة (٤٣) .

ولا يترتب على إنصراف أثر العقد إلى الخلف الخاص براءة ذمة السلف من الالتزامات التي رتبها العقد قبل إنتقال ملكية المشروع . ولكن يبتأ تقضي المبادئ العامة ببقائه ملزماً بها وحده قبل العامل ، جعل الشارع ، على عكس هذه المبادئ ، الخلف « مسئولاً بالتضامن » معه في تنفيذها (٤٤) . وينطبق هذا الحكم ، على الخصوص ، على مكافأة نهاية الخدمة ، والأجر ، والأجازة السنوية ، عن المدة السابقة على إنتقال ملكية المشروع . بل ،

(٢٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦ .

(٢٨) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٥٦ ، بران وجالان ، فقرة ٢-٢٦١ ، بران
BRUN ، تعليق على نقض فرنسي ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة بران ، ص ٣٨٨ ، فقرة ٤ ، ومقاله « علاقة المشروع » ، المشار إليه ، فقرة ٨ .

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

(٤٠) ديران وقهيو ، المرجع السابق ، كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٥٩ ، بران ،
وجالان ، فقرة ٢-٢٥٩ .

(٤١) بران وجالان ، المرجع السابق .

(٤٢) ديران وقهيو ، المرجع السابق ، بلاتيلور ورييلر ، جزء ١١٠ ، فقرة ٨٥٠ ، ص ٨٦ .

(٤٣) أما إذا إتصر الاتفاق حل حالة إنتقال الملكية بين الأحياء ، كبيع المشروع مثلاً ،
كان عقد السلف ملغاً حل شرط المبيع .

(٤٤) مادة ٢/٩ حل . وأنظر تطبيقاً لها في نقض ٦ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام

النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١١٢ ، ص ٦١٢ .

وعلى مبالغ التعويض التي قد يحكم بها على السلف لإخلاله ، قبل العامل ، بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، لأن هذا التعويض لا يعدو ، في المبادئ العامة ، أن يكون « تنفيذاً » مقابل « للالتزامات العقيدية » ، فيشملها خطاب المادة ٢/٩ ، لعموم عبارته . ولكنه لا ينطبق على مبالغ التعويض عن الفعل غير المشروع ، التي يحكم بها على السلف طبقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية التي لا تحيط بها ، في رأينا ، المادة ٢/٩ ، رغم عموم عبارتها . ويرى الفقه (٤٥) ، والقضاء (٤٦) ، في فرنسا ، أن الخلف لا يكون مسؤولاً عن إنهاء عقد العمل ، الذي يعمد إليه السلف ، قبل نزوله عن المشروع ، ويظل هذا الأخير مسؤولاً عنه وحده . هذا الحكم تمليه المبادئ العامة ، ويتعين الأخذ به ، عندنا ، رغم نص المادة ٢/٩ ، لأنها ، إذ تلزم الخلف ، على وجه التضامن ، مع السلف ، في تنفيذ التزامات هذا الأخير قبل العامل ، تفترض قيام عقد العمل ، وقت إنتقال ملكية المنشأة ، ولا تطبيق لها حال إنقضائه قبل إنتقالها ، وإنقطاع صلة العامل بها .

فإذا كان إنتقال ملكية المشروع بسبب الوفاة ، يصيب الوراث ، إذا إستمر العقد معه ، مسؤولاً عن الوفاء بتلك الالتزامات في جميع أمواله ، طبقاً للمادة ٢/٩ ، وليس فقط ، كما تقتضي المبادئ العامة ، في حدود ماورثه عن المتوفى (٤٧) :

وإذا كانت مسؤولية السلف مع الخلف قاصرة ، على هذا الوجه ، على الالتزامات التي رتبها العقد قبل إنتقال المشروع إلى هذا الأخير ، فإن المبادئ العامة تقتضي بإلزامه بأكار العقد ذى المدة المحددة إلى نهاية مدته رغم إستمرار العقد ، مع الخلف ، منذ إنتقال ملكية المشروع إليه (٤٨) .

(٤٥) ديوان وقثير ، ج ٢ ، فقرة ٤١٣ .

(٤٦) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٤٥ ، سي ١٣٤٥-١-٦٦ .

(٤٧) أنظر ، في عكس ذلك ، الأستاذ عل الشريف ، شرح قانون عقد العمل الفرعي ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ - ١١٠ .

(٤٨) نقض فرنسي ٧ أبريل سنة ١٩٣٢ ، جازيتا دي پاليه ١٩٣٢-٢-١٤٢ (هامش ص) ، ديوان وقثير ، المرجع السابق .

على أن بقاء عقد العمل ، رغم انتقال ملكية المشروع ، وإستمراره مع الخلف ، لا يثنى حق هذا الأخير في إنهاء إذا طرأ ما يدعو إليه ، وعلى الخصوص إذا أملت عليه إعادة تنظيم المشروع ، بعد انتقال ملكيته إليه (٤٩). بل إن القاعدة الواردة في المادة ٢/٩ ، المشار إليها ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، لاحتول دون تسريع العامل ، حتى قبل أن يصبح انتقال ملكية المشروع فعلياً ، متى إقتضته إعادة تنظيمه التي أزمع الخلف إجراؤها ، طالما لم ينسب غش إليه (٥٠) . ويكون عارياً عن الأساس القانوني حكم قبضة الموضوع الذي يعتبر تعسفياً فصل العامل الذي يعتمد إليه صاحب العمل القديم ، دون أن يبحث حقيقة إدعائه برجوع فصله إلى إزماع الخلف غلق المستودع الذي يعمل فيه العامل المفصول ، وضرورة ضغط عدد المستغلين الإداريين في مشروعه (٥١) . أما إذا عمد صاحب العمل القديم إلى فصل العامل ، قبيل النزول عن المشروع ، بغية حرمانه من إستمرار العقد تلقائياً مع المتنازل له عنه ، وقع فصله تعسفياً (٥٢) . ويكون هذا الأخير ، وفقاً للقواعد العامة ، مسؤولاً ، على وجه التضامن ، معه ، حال تواطئها على إهدار حكم القانون (٥٣). بل إن محكمة النقض الفرنسية ، في حكم حديث ، لم تستلزم ، لإقامة هذه المسؤولية التضامنية عليهما ، هذا التواطؤ بينهما (٥٣) ، على تقدير قيام التزام على عاتق صاحب العمل الجديد بالإستمرار في تنفيذ العقد ، الذي أنهى خلافاً لحكم القانون (٥٤) .

(٤٩) نقض فرنسي ٥ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ١٧٠٤ جروتل
فقرة ١٠٤ .

(٥٠) نقض فرنسي ٨ يونيو سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات مزيفة ، ص ٤٤ .

(٥١) نقض فرنسي ١٣ مايو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ٤٤٩ وكذلك الأحكام المشار إليها في ج. ليون - كان ويلييه ، تعليق على نقض فرنسي ٣ مارس سنة ١٩٧١ المشار إليه ، ص ٢٨٥ ، سطور ١٤ - ١٦ .

(٥٢) أنظر مظلانا ومشكلات المسؤولية المدنية ، فقرة ٤٠ .

(٥٣) نقض فرنسي ٩ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، الأحكام الكيرة في قانون العمل ، المصدرة المشار إليها ، رقم ١٠٦ ، ص ٢٧٩ .

المبحث الثاني

في تعديل بنود في العقد

- ٢٤٤ - أثر تعديل أحد العاقدين لبنود العقد وفقاً للمبادئ العامة ،
٢٤٥ - حق صاحب العمل في تعديل بنود العقد وفقاً للقانون العمل وحدوده ،
٢٤٦ - تعليق وضع العامل في القطاع العام وحدود جوازاته .

٢٤٤ - أثر تعديل أحد العاقدين لبنود العقد وفقاً للمبادئ العامة :
لا يجوز ، وفقاً للمبادئ العامة ، تعديل بند ، في عقد العمل ، إلا برضاء
طرفيه . ولا يستطيع ، من ثم ، أحدهما الانفراد به (١) ، لأن « العقد شريعة
المتعاقدين » ، فلا يجوز نقضه ، ولا تعديله ، إلا باتفاق الطرفين (٢) . هذا المبدأ
العام ينطبق على العقد ذي المدة المحددة ، الذي يلزم طرفيه إلى نهاية مدته (٣) .
وقضى ، وفقاً له ، بأن النادي ، الذي يستخدم مدرباً لكرة القدم ، يعقد
محدد المدة ، لتكوين فريق الكرة به ، ثم يسحب منه هذه المهمة ، دون أن
يحدد له عملاً آخر ، يتحمل وحده ، بهذا التغيير الذي أحدثه في المهام العقدية
للمدرب دون رضائه ، المسؤولية من إنهاء العقد قبل نهاية مدته ، « ولو كان
هذا التغيير نتيجة إعادة تنظيم النادي ، ولم يكن مبعثه سوء الطوية » ، أو وليد
خفة ملومة (٤) . فصاحب العمل ، الذي يتفرد بتعديل العقد قبل نهاية المدة
المحددة فيه ، يخل بالتزاماته الناشئة عنه (٥) ، أباً كانت دوافعه إلى إجراءاته :
« لضرورة إعادة تنظيم المشروع » ، ولا تطور وضعه الإقتصادي أو المالي ،
ولا زيادة أعبائه الضريبية ، يمكن أن تعفى صاحب العمل من احترام عقود

فقرة ٢٤٤ :

- (١) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٠ .
(٢) مادة ١/١٤٧ مدق .
(٣) كابير لانك ، مقد العمل ، فقرة ١٠١ (في الآخر) ، « الأحكام المشار إليها من ١٧٧ ،
ماض ٩ ، أوليه ، ص ١٢٠ ؛ كابير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٣٥ ؛ جروتل ، فقرة
٧٣ .
(٤) لغض فردي ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، « جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٨٠ .
(٥) دي ران وقير ، ج ٢٠ ، فقرة ٤١٠ - ٤ .

العمل مع علمته إلى حين إنقضائها، ولا يستطيع ، من ثم ، أن يفرد بعملها (٦). ولكن هذا المبدأ لا يؤخذ به في العقد ذي المدة غير المحددة ، لأن لكل عاقد فيه ، بعد مراعاة قواعد معينة ، أن يفرد بإنهائه (٧) ، فيكون له ، بداية ، مع مراعاة هذه القواعد ، أن يقترح ، على العاقد الآخر ، تعديلاً في العلاقات القائمة بينهما عنه ، ويعتبر هذا الاقتراح ، حال رفض هذا الأخير له ، بمثابة إخطار له بإنهائه (٨). وعلى ذلك ، يتأسس حق العاقد ، في تعديل العقد ذي المدة غير المحددة ، بإرادته المنفردة ، على حقه في الإستقلال بإنهائه (٩) ، لأن « حق الإنهاء ، لعقد العمل غير محدد المدة ، يتضمن ، بالضرورة ، حق كل عاقد في إنهاء العقد الأصل ، وإقتراح عقد جديد ، على العاقد الآخر ، الذي يكون له قبله أو رفضه » (١٠). وقد أكد القضاء الفرنسي هذا المبدأ في أحكام كثيرة ، قرر فيها أن « تغيير الشروط ، المتفق عليها في عقد العمل ذي المدة غير المحددة ، بالإرادة المنفردة لأحد العاقدين ، تساوى إنهاء هذا العقد » (١١). فصاحب العمل ، « الذي له رخصة إنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة ، يستطيع ، كذلك ، أن يدخل عليه تغييرات هامة ، تساوى إنهاءه بفعله إذا لم يقبلها العامل » (١٢).

وصاحب العمل ، في جبل الحالات ، هو الذي يقترح التغيير في بنود

(٦) نقض فرنسي ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٤٨ ، ص ٧٧١ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨١ وما بعدها .

(٨) دير ان وقصير ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٢ ؛ ومراجعة عقد العمل ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٥-١-١٩٦٤ ، ص ٣٢-٣ ؛ كامير لانك . وج . ليون - كان ، فقرة ١٣٩ - ١ ؛ ريتيرو وسافاتييه ، ص ٣٣٠ ؛ أويليه ، ص ١٢٠ .

(٩) نقض فرنسي ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٩-١-٣٤١ .

(١٠) نقض فرنسي ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوع ١٩٣٩ ، مختصر ، ص ١٧ .

(١١) نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٦ ، قضاء ، ص ١٧١ .

(١٢) نقض فرنسي ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس المصطلح ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٤٠ ، وأنظر ، كذلك ، ٧ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٢٩٨ .

العقد . وإذا كان هذا التغيير يصلو عنه ، أحياناً ، تعسفياً (١٣) ، فإن إنهاء العقد ، بإرادته ، يترتب على رفض العامل له ، ولو كان خالياً من شائبة النقص (١٤) ، أو كان في مصلحة مشروعه (١٥) ، أو كانت لديه أسباب جديدة لإجرائه (١٦) ، أو كان إتخاذه تابعاً من سلطته في تنظيم مشروعه (١٧) ، أو وافقت عليه أغلبية العملة (١٨) ، أو دعت إليه عدم كفاية العامل (١٩) ، أو أخطأته إليه قوة قاهرة (٢٠) . فيتحمل صاحب العمل ، في كل أولئك ، مسئولية إنهاء العقد

(١٣) أنظر مثلاً نقض فرنسي ٩ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٦٨٨ ؛ ٢ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١١٦ ؛ وكذلك ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦١ ، ص ٨٠٠ ٢٤٤ مارس سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٨ مكرر ، ص ١٢١ ؛ ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١٤ ، ص ١٠٠ . وأنظر ، أيضاً ، لاحقاً ، رقم ٣٠١٤ .

(١٤) نقض فرنسي ٧ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٩٣ ؛ وكذلك ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦٢ ، ص ٨٠٠ .

(١٥) نقض فرنسي ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٣٥٥٨ ، ص ٨٥٢ .

(١٦) نقض فرنسي ٤ أبريل سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إضطارات سرية ، ص ٢٥ : ونفس الباعلة التقل إلى وظيفة أخرى ، التي أجراه صاحب العمل ، لدخول زوجها ، الذي كان مستخدماً سابقاً لديه ، في خدمة شركة متنافسة وعشيت من تربية أسراره ، عن طريق هذا الزوج ، إلى هذه الشركة الأخرى ؛ إستئناف ليون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ٢٢ .

(١٧) نقض فرنسي ٧ يونيو سنة ١٩٧٤ المشار إليه ؛ ١١ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦٣ ، ص ٨٠٠ ؛ وأنظر مع ذلك نقض فرنسي ١٥ يوليو سنة ١٩٤٣ ، المشار إليه لاحقاً ، هامش ٣٠ .

(١٨) نقض فرنسي ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٣ .

(١٩) نقض فرنسي ١٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٦٦ .

(٢٠) إستئناف روان Rouen ٢٨ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٨ ، ص ١١٩ .

حال رفض العامل للتغيير الذى أرادہ (٢١) .

ويعتبر رفض التغيير فى بنود العقد رخصة للعامل ، تخضع لمطلق تقديرہ (٢٢) . فلا يرد عليها التمسك (٢٣) . ولا يمكن للقاضي أن يراقب تقديرہ ، أو أسباب رفضه : العامل هو الحكم الوحيد فى مصالحه ، وليس عليه إبداء أسباب رفضه تغيير شروط عقده (٢٤) .

ويستلزم القضاء الفرنسى ، يؤيده الفقه (٢٥) ، فى تغيير بنود العقد ، الذى يعتبر إنهاء للعقد فى حالة رفضه ، أن يرد على عنصر هام فيه ، أو ، وفقاً لعبارة ترددها محكمة النقض الفرنسية (٢٦) ، أن يتناول التغيير بنواً أساسياً فى عقد

(٢١) راجع الأحكام المشار إليها سابقاً ، هوامش ١٢-٢٠ ؛ وكذلك نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ١٠٧ (راجع فصل العامل تسليفاً) ؛ ٢ مارس سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢ - ٤ - ٩٧ .

(٢٢) أنظر ، فى عدم ورود التمسك على الرخص ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للاتزامات » ، المراجع السابق ، فقرة ٢٥٩ .

(٢٣) قرب كامير لاثك ، المرجع السابق .

(٢٤) إستئناف جرينوبل Grenoble ، نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٦ - ٢ - ١٨٣٠٥ ، وتعليق بورتيت BONNE-TÊTE (يعتبر الإنهاء صادراً عن صاحب العمل حتى يفرض أن الشروط الجديدة لتحديد أجره ليست أقل فائدة مما كانت عليه)

(٢٥) كامير لاثك وج . ليون - كان ، فقرتا ١٣٥ - ١٣٦ ؛ كامير لاثك ، عقد العمل ، فقرتا ١٠١ و ١٠٢ ، وملحق ، فقرتا ١٠١ - ١٠٢ ؛ جروتل ، فقرتا ٧٢ - ٧٣ ؛ بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، مجموعة بران ، رقم ٨٨ ، ص ٢٨٣ ج . ليون - كان و بليسبيه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ ، مجموعة الأحكام الكبيرة ، رقم ١٠٢ ، ص ٢٦٩ ، وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٢٧٠ - ٢٧٣ ؛ وقرب أوليه ، ص ١٢٠ .

(٢٦) نقض فرنسى ١٣ مارس سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ١٤٠ ؛ ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٨٠ ؛ ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٦ ؛ ٢٢ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جز ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ١٢٦ ، ص ١٢٤ ؛ ١٣ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جز أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٥٢ ، ص ٧٩٩ ؛ وكذلك إستئناف باريس ٢١ مايو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٩ - ١ - ١٢٢٦ ؛ وأنظر ، أيضاً ، الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش ٢٨ - ٥٠ .

العمل، (٢٧) ، كإتفاص إختصاصات العامل ، وتضييق دائرة نشاطه ، إلى حد أفرغ العقد من مضمونه (٢٨) ، أو إتفاص ساعات عمله وأجره (٢٩) ، أو نقله إلى وظيفة أخرى (٣٠) ، وبالأولى إذا كانت مختلفة عنها

«Une modification d'une clause essentielle du contrat de travail»

(٢٨) نقض فرنسي ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، جائزيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٥ ، ص ٧٩٨ .
(٢٩) نقض فرنسي ٢ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١١٦ (إعتبر التغير ، وتبعا له فصل العامل ، تصفياً) .

(٣٠) نقض فرنسي ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، جائزيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٧ ، ص ٧٩٩ : إعتبر نقل العامل ، إلى وظيفة أخرى ، تغييراً في بنى أساسى في عقد العمل . ومع ذلك ، يرى البعض ، في الفقه الفرنسى ، أن النقل إلى وظيفة أخرى داخل المشروع ، ليس له هذا الوصف مادام العامل يحتفظ بفتته الوظيفية وأجره (كاميل لائله ، عقد العمل ، فقرة ١٠١ ، والأحكام المشار إليها ص ١٧٦ ، هامش ٨ ، ومسيه ، فقرة ٩٨٥) . ويبدو أن محكمة النقض الفرنسية قد أخذت بهذا الرأى في حكمها الصادر في ١٥ يوليو سنة ١٩٤٣ (دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ١٠٠ ، وتعليق ج. پ. - ١٣٥٢) الذى قضى بأن صاحب العمل الذى يخصص الموظف لوظيفة أخرى ، قد استعمل حقه في توزيع العمل ، في مشروعه ، على الوجه الذى يراه معقفاً مع قدرات كل عامل فيه ، ورفض الطعن في حكم قضاء الموضوع الذى قضى بأن نقل المستخدم ، - الذى كان قد عهد إليه فعلاً بوظيفة المدير التجارى والمفاوض بالسلطة - ، إلى وظيفة أدنى أدبياً ، لامادياً ، منها ، لا يعتبر إنهاء لعقده ، إستناداً إلى تفسيرهم لعقد العمل ، الذى خصص هذا المستخدم ، بمقتضاها ، « للعمل في القسم التجارى والإدارى تحت سلطة المدير ووقائته » . وهكذا أسس جواز نقل المستخدم إلى وظيفة أخرى ، أدنى أدبياً ، إلى تفسير عقده ، ولا يمكن ، من ثم ، أن تستخلص منه قاعدة عامة . ويجب ، على كل حال ، لتعطيل العامل ، الذى يرفض النقل إلى عمل آخر ، أو وظيفة أخرى ، إلغاء المشروع من إنهاء العقد على حائق صاحب العمل ، أن يكون قادراً على أداء العمل المتفق عليه . أما إذا أصبح عاجزاً عن أدائه ، لملة أسبابه ، ورفض ، مع ذلك ، عملاً آخر ، يتفق مع حالته ، عرضة عليه صاحب العمل ، فلا ينسب إنهاء العقد إلى هذا الأخير ، الذى لم يصلح الاحتفاظ ، في خدمته ، بسامال لايسمح له بحجزه الجبائى بأداء العمل الذى إستخدم لأجله (نقض فرنسي ١٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، جائزيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٦٦) . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن العامل ، الذى يرفض النقل ، الذى رآه طبيب العمل ضرورياً ، يحصل سعورية إنهاء العقد (نقض فرنسي ٤ مايو سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ١٠٨) . وتطبق ذات القاعدة على عدم الكفاية المهنية . فقضى بأن مدير المنشأة ، الذى أمى عدم إختصاصه وتجاهله إلى ضرورة إعادة تنظيمها ، =

تماماً (٣١) ، أو تقل عنها في الأهمية (٣٢) ، أو في الدرجة (٣٣) ، ولو لم ينقص أجره (٣٤) ، وإحفظ له بميزات وظيفته السابقة (٣٥) ، بل ولو زيد أجره (٣٦) ، وبالأولى إذا ترتب على نقله نقص أجره (٣٧) ، أو حرمانه من ميزات تلك الوظيفة (٣٨) ، وكتكليفه بأعمال إضافية غير سائغة (٣٩) ، أو لإدخال تغيير جوهري على ساعات العمل (٤٠) ، أو تعديل عليها حين كانت وحدها ، لظروفه المالية ، ملائمة له (٤١) ، وكتغيير طريقة حساب الأجر (٤٢) ، — باستبدال الأجر بالقطعة ، مثلاً ، بالأجر الزماني (٤٣) ، أو نسبة في رقم الأعمال

معتبر قد انتهى العقد ، — التي إحتفظ له فيه بنوده الأساسية ، دون تزييل درجته ، برفضه له ، لأن التغيير الذي أدخل عليه في نطاق إمادة تنظيم المنشأة ، لا يعتبر تزييل لوظيفته ، بل إجراء غيري لمثل *Stupéfiante mesure de bienveillance* (نقض فرنسي ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٥) .

(٣١) نقض فرنسي ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٤١ ، ص ٧٩٩ .

(٣٢) نقض فرنسي ٧ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٣ - ٢٠ ، ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٨ ، ص ٧٩٩ .

(٣٣) نقض فرنسي ٢٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٦ .

(٣٤) نقض فرنسي ١٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٦ .

(٣٥) إستئناف باريس ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٦٢ .

(٣٦) نقض فرنسي ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢٠ ، رقم ١٢١ ، ص ١٢١ .

(٣٧) نقض فرنسي ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ المشار إليه (نقل مديرية دار الأطفال إلى وظيفة مدرسة لتعليم نصف الوقت) .

(٣٨) نقض فرنسي ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٨٠ . (حقوق لترتيب على زيادة ساعات للعمل بقاء أجره الإجمالي على ما هو عليه) .

(٣٩) نقض فرنسي ٢ مايو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٥٦٨ .

(٤٠) نقض فرنسي ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ٢٧٨ ، وكذلك ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٦٤٥ .

(٤١) نقض فرنسي ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٦ .

(٤٢) إستئناف غخط ٢٤ مايو سنة ١٩٦٠ ، مجلة للتشريع والقضاء اختلط ، السنة ٣٢ ، ص ٢٢٩ . نقض فرنسي ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ١٨٩ .

(٤٣) نقض فرنسي ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، مختصر ، ص ٨٨ - ٨٩ .

بالأجر الثابت والعمولة (٤٤) - ، أو إنقاصه (٤٥) ، ولو احتفظ العامل بعمله في نوعه وقدره (٤٦) ، وكتغير دائرة نشاط الممثل التجاري (٤٧) ، أو إلغاء الإستثمار الذي يخوله العقد له ، بتعين ممثل آخر في منطقته (٤٨) ، أو إلزامه بنشاط لا يتعلق بمهنته وغير وارد في عقده (٤٩) ، أو إلغاء « السكرتارية الدائمة » المتفق عليها معه (٥٠).

أما إذا لم يرد التغير على « أحد البنود الأساسية لعقد العمل » ، يعتبر رفض العامل له إنهاء للعقد من جانبه (٥١). فلصاحب العمل ، إستناداً إلى سلطة الإدارة ، أن يحدث التغيرات التي يراها في علاقات العمل ، لتوفير حسن سير العمل في مشروعه ، أو لمطابقة الظروف الاقتصادية الجديدة ، طالما كانت ترد على عناصر ثانوية ، ليس فيها إخلال بالزاماته العقدية (٥٢) ، لأن العامل قد خضع ، بإبرامه عقد العمل ، لسلطة صاحب العمل ، وعليه أن يمثل لكل

= ١٢ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٨ ، ص ٢٤٠ (أسباب الحكم) .

(٤٤) نقض فرنسي ١٢ نوفمبر سنة ١٩٤٢ ، سيرى ١٩٤٣ - ١ - ٢٩ .

(٤٥) إستئناف غخط ٢٨ يناير سنة ١٩٤٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٢ ،

ص ١٧٠ ؛ نقض فرنسي ١٣ مارس سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ١٩٢٦ ٩ أبريل

سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٦٨٨ (عتبر التغير تسليفاً لأنه وليد « غفلة معلومة »)

(٤٦) نقض فرنسي ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٩٠ (نقل

العامل إلى وظيفة ذات عمل مساو في قدره وفي نوعه ولكنه ذو أجر أقل)

(٤٧) نقض فرنسي ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٨٣ .

(٤٨) نقض فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع

عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٥٠ ، ص ٥٨٢ .

(٤٩) نقض فرنسي ٢١ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع

عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٥٤ ، ص ٥٨٢ .

(٥٠) نقض فرنسي ٢٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٩٢٠ .

(٥١) كاتيل لاندك ، عقد العمل ، فقرة ١٠١ ؛ مراجعة عقد العمل ، المقال المشار إليه ؛

جروتل ، فقرة ٧٢ ؛ وحل الخصوص ج. ليون - كان وپليسيه ، تعليق عل نقض فرنسي ٢٥

يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٠ - ٢٧٣ ؛ وأنظر الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش

٥٨ - ٥٤ ؛ وكذلك نقض فرنسي ٢٩ فبراير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، مختصر ، ص ٦٧ .

(٥٢) جروتل ، المرجع السابق .

التغييرات ، العبادوة منه ، والتي لاتتمس حقوقه المقررة له في هذا العقد (٥٣) ، ولا يكون له ، حال رفضه لها ، سوى إستعمال حقه في إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة بإرادته المنفردة ، متحماً آثار إنتهائه (٥٣) . فيعتبر مخالفاً للقانون ، الحكم الذى يؤسس قضاءه على أن كل تغيير يرد على عقد العمل يعتبر إنهاء له من جانب محدثه ، حين أن هذا التغيير ، الذى يتغيرد به أحد طرفيه ، ليس سبباً لإنهاء العقد إلا إذا تعلق ببند أساسى فيه (٥٤) . وإعتبرت محكمة النقض الفرنسية إنهاء للعقد ، من جانب مدير المشروع ، رفضه قيوداً على سلطاته ، نتيجة التغيير الذى طرأ على الشكل القانونى لهذا المشروع ، ونحويله إلى شركة مساهمة ، رغم الاحتفاظ له بجميع ميزات وظيفته (٥٥) ، ومن جانب المستخدم ، الذى ألحق ، على التوالى ، بالإدارات المختلفة للمشروع ، رفضه الحلول ، مؤقتاً ، محل زميل له فى ذات فئته (٥٦) ، ومن جانب العامل رفضه القيام بأعمال تكوينية لمهنته ، بعد سحب معاونته فى إعادة تنظيم المشروع ، مع الاحتفاظ له بدرجة وأجره (٥٧) ، أو رفضه العودة ، مؤقتاً ، إلى ساعات العمل المتفق عليها وقت إستخدامه ، بعد أن أذن له بالعمل ساعات تختلف عنها (٥٨) . وإعتبر القضاء الفرنسى مكان العمل بنداً رئيسياً فى عقد العمل ، يترتب

(٥٣) ج. ليون - كان وپليسيه ، التطبيق المشار إليه ، ص ٢٧٠ .

(٥٤) نقض فرنسى ٢٢ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ،

جزء ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ١٢٦ ، ص ١٢٤

(٥٥) نقض فرنسى ٥ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٢٨ .

(٥٦) نقض فرنسى ٢٢ يوليو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٢١٣ (قضى بأن هذا التكوين لا يلقى إلى تغيير أحد العناصر الأساسية لعقد العمل حتى لو طلب إليه ، فى عمله الجديد ، أداء بعض أعمال ثانوية) .

(٥٧) نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - ٣٢٢ (قررو بأن هذا التغير ، إذا كان يلقى إلى تغيير فى عادات العامل ، فإنه لم يمس العناصر الأساسية لعقد العمل) .

(٥٨) نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٦ ، ص ١٤٢ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٤ يوليو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس المحلى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٥٣ ، ص ٨٥٢ ؛ وأنظر تطبيقات أخرى فى كامير لاندك ، عقد العمل ، ققرة ١٠١ ، وملحق ، ققرى ١٠١ و ١٠٢ :

على إنفراد صاحب العمل بتغييره ، ونقل العامل إلى مكان آخر ، تحميلة
مسئولية فصل العامل الذي لم يقبله ، إذا كان ، بالجهد الإضافي الذي يستلزمه
منه ، والوقت الزائد الذي يقتضيه للوصول إليه ، يزيد ، في المشقة العامة
لوظيفته ، على حدود الجهد الذي قدر ، وقت إستخدامه ، كفايته لبلده (٥٩).
وطبق هذه القاعدة على مقاول الأبنية إذا نقل عاملاً ، إستخدمه في إقامة
منشآت معينة ، للعمل في منشآت تقام في مكان آخر (٦٠). ومع ذلك ، لا يعتبر
نقل العامل تغييراً في بند أسمى في عقده ، إذا كان المكان الذي نقل إليه
ليس أكثر بعداً عن مسكنه من محل عمله القديم ، ولا يقتضي ، في الوصول
إليه ، وقتاً أطول (٦١) ، إلا إذا كان العامل قد إعتبر ، وقت التعاقد ، مكان
العمل بنداً رئيسياً في عقده (٦٢) ، أو كان الطرفان ، وقت إبرام العقد ، قد
إستبعدا كل تغيير لاحق (٦٣). إنما لا يستطيع العامل ، الذي قبل ، في عقد

(٥٩) إستئناف باريس ٢١ مايو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٩ - ١ - ٢٢٦ (في
الماش) ، وإستئناف ليون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ،
ص ٢٢ . وكذلك نقض فرنسي ١٣ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٥٢ ، ص ٧٩٩ + ٢٤ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ،
مختصر ، ص ١٧١ + ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ،
جزء ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ١١٣ ، ص ١٠٠ (ولو غطفت ساحات العمل) ، ١٣ مايو سنة
١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - ١٤٠ ، إستئناف روان **Rouen** ٢٨ مارس سنة ١٩٧٣ ،
جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ١١٩ .
(٦٠) نقض فرنسي ١٣ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٥٣ ، ص ٧٩٩ (أشار إلى الاتفاق الجماعي الوطني
للأبنية ولكن حكمه مجرد تطبيق للمبادئ العامة) ، ٢ يوليو سنة ١٩٦٩ ، ٤ يوليو سنة
١٩٦٨ ، ١٩ أبريل سنة ١٩٦٧ ، ٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسي المشار إليه ،
أرقام ١٤٥٥ إلى ١٤٥٨ ، ص ٧٩٩ ، إستئناف روان **Rouen** ٩ يوليو سنة ١٩٦٨ ،
جازيت دي پاليه ١٩٦٨ - ٢ - ٢٧٠ .

(٦١) إستئناف باريس ٢١ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٩ - ١ - ٢٢٦ .

(٦٢) نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٤٦ ، ص ٧٩٩ .

(٦٣) نقض فرنسي ٢٨ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ٨٩م (مستفاد =

العمل ، صراحة (٦٤) ، أو ضمناً (٦٥) ، كل إنتقال إلى منشآت المشروع ، أو فروع ، أو الذى لم يحدد له ، فى العقد ، مكان معين (٦٦) ، أن يرفض النقل الذى يطلب إليه ، دون أن يتحمل مسئولية إنهاء عقده .

وخلو بنود العقد من إيضاح أهمية العنصر لا يترتب عليه ، حقاً ، إطلاق حرية صاحب العمل ، إستناداً إلى سلطة الإدارة ، فى تغييره . وعلى قضية الموضوع ، فى كل حالة على حدة ، تحديد ما يعتبر عنصراً أساسياً فى العقد لا يمكن لصاحب العمل الإنفراد بالمساس به . وتوجب محكمة النقض الفرنسية ، على قضية الموضوع ، الرجوع ، فى تحديده ، إلى إرادة العامل حين تعاقدته ، وما الذى كان يعتبره ، وقت إبرام العقد ، عنصراً أساسياً فيه ، لا إلى النية المشتركة للعاقدين ، كما تملى المبادئ العامة (٦٧) ، لأن عقد العمل ، كما قدمنا (٦٨) ، عقد إذعان ، يتعين تفسيره على نحو يحقق التوازن بين طرفيه (٦٩) . ونقضت ، وفقاً لهذه القاعدة ، الحكم الذى رفض دعوى العاملة بالتعويض على صاحب العمل لإنهاء العقد ، بنقلها إلى مكان آخر رفضت الإنتقال إليه ، وألقى عليها مسئولية إنهائه ، — تأسيساً على أن « هذا التغيير لم يلحق بها نتائج ضارة بقدر كاف » (٧٠) — ، تخالفته المادة ١١٣٤ من التقنين المدنى الفرنسى ،

ضمناً) ، التى أضاف أن العامل لم يرفض ، حتى ٢٤ سبتمبر ، أمر النقل الذى أحضره به فى ٢٩ يوليو ، وعلق فقط قبله حل زيادة أجره .

(٦٤) نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس الصحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٩ ، ص ١٤٠ .

(٦٥) إستئناف روان ١٥ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦٠ ، ص ٨٠٠ .

(٦٦) نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٤٤ ، سيرى ١٩٤٤ - ١ - ١٣٨ .

(٦٧) مادة ٢/١٥٠ مدنى .

(٦٨) راجع سابقاً ، فقرة ٧٧ .

(٦٩) ج. ليون - كان وبليسيه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦٦ المشار إليه .

ص ٢٧٢ .

(٧٠) ترتب ، على النقل ، أن زادت المسافة بين سكن العاملة ومكان العمل من ثلاثة كيلو

مترات إلى أحد عشر كيلو متراً ، ولكنها تقطع بسيارة ، مع إمكان إحضار الطعام وتسليمه ،

وعطاء بدل عن نفقات إضافية .

التي توجب ، على قضاة الموضوع ، البحث فيما إذا كان قرب مكان العمل ، أم لم يكن ، بالنسبة للعاملة ، وقت إبرام العقد ، « شرطاً أساسياً » لا يستطيع صاحب العمل الإنفراد بتغييره (٧١). هذا القضاء أوّل بالاجتماع في القانون المصري ، لاتفاقه ، في الحكمة ، مع المادة ٢/١٥١ من التقنين المدني . ولما كانت « طريقة تنفيذ العقد تعتبر وسيلة مؤكدة لتفسير إرادة العاقدین التي لم تتضح في عبارات بنوده » (٧٢) ، فإن صاحب العمل لا يستطيع أن ينفراد بإدخال تغييرات هامة على ظروف تنفيذ عقد العمل التي أعقبت إبرامه ، ولو لم تحدّد في بنوده ، على تقدير رجوعها إلى إتفاق ضمنى لطرفيه ، كأن يستبدل العمل ليلاً بالعمل نهاراً ، أو العمل بالتناوب ، ليلاً ونهاراً ، بذل العمل في فترة محددة (٧٣). وكلما استمرت تلك الظروف مدة أطول كلما زاد حق العامل فيها رسوخاً (٧٤) .

وعلى قضاة الموضوع ، كذلك ، أن يراعوا عادات المهنة في تحديد التغيير الذي يمكن الإنفراد بفرضه (٧٥). فإذا جرت العادة ، في مهنة معينة ، على جواز إنفراد صاحب العمل بإجراء تغييرات في مسائل معينة ، تعين ، على العامل ، الانصياع لها ، وتحمل ، حال رفضه ، مسئولية إنهاء عقده (٧٦). ويجب ، أخيراً ، مراعاة الظروف الخاصة بالعامل ، في تحديد ما يعتبر تغييراً في بند أساسي في عقده . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن قرار صاحب العمل ، بنقل المستخدم إلى مدينة يعلم أنه لا يستطيع ، لأسباب شخصية ،

(٧١) نقض فرنسي ٨ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ١٧٧ .

(٧٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للاتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٤ ،

والمراجع والأحكام المشار إليها في هامشي ١٨ و ١٩ .

(٧٣) نقض فرنسي ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٦٤٥ .

(٧٤) ج. ليون - كان ويلييه ، تعليق طر نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٣ ونقض فرنسي ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ المشار إليه (أشار الحكم إلى أن بنود العقد الأصل استمر تنفيذها عشر سنوات)

(٧٥) أنظر ، في هذه العادات ، مؤلفنا « دروس في مقدمة الدراسات القانونية » ، المرجع السابق ، فقرة ٦٥ .

(٧٦) ديفيد و سافاتييه ، ص ٣٣٠ .

الإقامة فيها ، يعتبر تسريحاً له ، ولو كان صاحب العمل ، وفقاً للعقد ، حق نقله وفقاً لحاجات مشروعه (٧٧).

ويصلر التغيير ، في العادة ، كما أشرنا ، عن صاحب العمل ، فيكون عليه أن يقيم الدليل على قبول العامل (٧٨) : الذي يجوز ، وفقاً للقواعد العامة ، أن يكون صريحاً أو ضمنياً (٧٩) . ويتشدد القضاء الفرنسي في الاعتراف بالقبول الضمني ، ولا يكتفى بمجرد سكوت العامل بعد إبلاغه بالتغيير (٨٠) ، ولا برسالة يبعث بها إلى صاحب العمل ، - رداً على إبلاغه به ، يطلب منه تأكيديات واضحة تتعلق بمستقبله عنده - ، دليلاً على قبوله (٨١) ، لأن الموقف السلبي

(٧٧) نقض فرنسي ١٧ فبراير سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ٤٥ ، ص ١٥٣ (كان المستخدم يعمل من قبل ، في البلدة ، التي نقل إليها ، وكان قد قبض على زوجته لأنها كانت مريضة بداء السرقة *Kleptomanie* ، وأجرى معها تحقيق قضائي بسببه في تلك البلدة .

(٧٨) كامبر لالك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٣ .

(٧٩) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للاتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٣٧ .

(٨٠) إستئناف ليون ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٩ ، ٢-٢٠

١٥٩٣٣ ، وتعليق أوديني *AUDINET* : كامبر لالك ، عقد العمل ، المرجع السابق .

(٨١) نقض فرنسي ١١ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلي ،

جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٥٧ ، ص ١١٣ . وأنظر حكماً طريفاً قضى بأن العامل ، الذي يكون ،

في ذات الوقت ، مديراً لشركة التي تستخدمه ، إذا وافق ، في جمعية عمومية غير عادية ، مع إجماع

المساهمين ، حل قرار بتقل مركز الشركة ، فإنه ، في ذات الوقت ، يكون قد وافق على تغيير جوهرى

في بنود عقد العمل الذي يربطه بالشركة ، ولا يستطيع ، من بعد ، أن ينازع فيه بوصفه عاملاً . فإذا

استنتج من الاستمرار في العمل ، نسب إليه إنهاء عقده (نقض فرنسي : أكتوبر سنة ١٩٧٢ ،

جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٨ ، ص ١٤٠) .

ولا يحسن تأييد هذا الحكم ، لأن مصلحة الشركة قد تدفع إلى نقل مركزها ، وموافقة المدير ، في تلك

الجمعية العمومية ، حل نقله كان باختياره نائباً عنها ، ولم يراع فيه سوى مصلحة الشركة كما يوجب

عليه الالتزام بتنفيذ وكالته عنها ، بطريقة تتفق مع ما يوجب حسن النية (مادة ١١٤٨ / ١ مدني) .

ولكن هذا التغيير في بند أساسي في عقد العمل ، الذي يربطه بالشركة ، لا يفتيه ، ولو كان لدى

الشركة أسباب جدية لإجرائه ، ولا تستطيع ، من ثم ، فرضه ، على العامل ، الذي له ، تبعاً لهذا ،

أن يرفضه دون أن يتحمل مسئولية إنهاء العقد ، مما له من إنكماسات على الحياة الزوجية للعامل

(إستئناف ليون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه) . ولا يمكن الإحتداد بقبول القرار في

الجمعية العمومية ، لأن هذا القبول قد صدر منه باختياره مديراً للشركة ، وراى فيه مصلحتها =

للعامل قد تفسره حالة التبعية التي تثقله ، وأحياناً خشيته من تسريحه (٨٢) . ولكن إستمرار العامل ، مدة طويلة ، في العمل ، بعد تنفيذ التغيير ، بنقل مكان عمله (٨٣) ، أو تزييل درجته (٨٤) ، أو تخفيض أجره (٨٥) ، أو تغيير طريقة تحديده (٨٦) ، يعتبر قبولاً ضمنيّاً له . ويجب ، على كل حال ، لاعتبار مسلك العامل قبولاً ضمنيّاً ، ألا يثور أدنى شك في دلالة عليه (٨٧) .

ولما كان الإنهاء ، كما قلنا ، ينسب إلى العاقد الذي إقترح تعديل العقد ، لا إلى العاقد الآخر الذي رفضه (٨٨) ، فإن العاقد الأول يتقيد حقه فيه بالقيود

== وهذا ، حين أن قبول القرار أو رفضه باعتباره عاملاً لا يراعى فيه سوى مصلحة الخاصة . ويمكن بذاته ، أن يكون القرار محققاً مصلحة للشركة ، ولكنه يتعارض مع مصلحة العامل . (٨٢) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٣ .

(٨٣) نقض فرنسي ٥ مايو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١١٠ . (٨٤) نقض فرنسي ١٥ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٦٥ . (٨٥) نقض فرنسي ٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، التهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٦٩ ، ص ٨٥٣ (خفضت نسبة حصة الممثل التجاري ، وقبل هذا التغيير ، ثم خفضت مرة أخرى ، فلم يصبح عمل هذا التخصيص إلا بعد عدة أشهر كان مستتراً في العمل خلالها ، ثم أعلن أنه يترك العمل بسبب تخفيض أجره . فاعتبرت المحكمة إعلان هذا مجرد حجة ، وألقت عليه مسئولية إنهاء العقد) ؛ ونقض فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٦٥ ، الذي قضى بأن المستخدم ، الذي ، بعد إلغاء بدل بمقتضى نشرة دورية ، يشترط في العمل إلى حين فصله ، لم يعتبر عقد العمل متيناً بإلزام صاحب العمل بتعديله ، ونقض الحكم الذي ألزم صاحب العمل بدفع هذا البديل له إستناداً إلى أن المستخدم لم يوقع على ذلك المنشور الدوري .

(٨٦) نقض فرنسي ٤ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، التهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١١ ، ص ١٠٠ .

(٨٧) ج . ليون - كان وبلهسيه ، تعليق على نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ ، المشار إليه ، ص ٢٧٥ .

(٨٨) ديوان وقصير ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠-٤٤٤ ؛ ديوان جالان ، فقرة ٢-٢٢٢ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٤ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٣٠ ؛ جروتل ، فقرة ٧٣ ؛ أورليه ، ص ١٢٠ ؛ نقض فرنسي ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، سيرى ١٩٤٤-١-٣٠ ؛ مايو سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٢٦ ؛ ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ، ص ١٩٧٥ ، التهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٤٠ .

القانونية على إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة (٨٩)، وعلى الخصوص عدم جواز التمسك فيه، ويلتزم، من ثم، حال رفض إقتراحه، بمراجعة مهلة الإخطار (٩٠)، وبتمريض التعاقد الآخر إذا كان مشروباً بالتعسف (٩١) : إذا اتخذ التغيير في بنود العقد الأساسية، الذي يفرض به صاحب العمل، ما طابعاً غير عادي ولا مبرر له (٩٢)، كان رفض العامل له بمثابة فصل تعسفي (٩٣)، لكونه إما وليد سوء النية (٩٤)، أو مبني على خفة ملومة (٩٥)، ويتعين، على صاحب العمل، أن يعرض نتائج الضارة (٩٦)، كأن يعتمد هذا الأخير إلى إنقاص ساعات العمل والأجور، لبعض العمال، في الوقت الذي يستخدم فيه غيرهم من ذات فئاتهم، ليزيد بهذا وقم أعماله (٩٧). ويتعين نقض الحكم، الذي يرفض

(٨٩) كامير لاندك وج. ليون - كان، فقرتا ١٣٦ و ١٣٧ مكررا؛ وكامير لاندك، عقد العمل، فقرتا ١٠٤ و ١٠٥، ومراجعة عقد العمل، المقال المشار إليه؛ ديراند وليمي، جز ٢٠، فترة ٤١٠ - أ. أوليه، المرجع السابق؛ ج. ليون - كان و بليسبي، تعليق على نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه، ص ٢٧٤؛ إستانفان ليون ١٠ مايو سنة ١٩٧٣، دالوز الأبوي ١٩٣٣، ص ٤١٩.

(٩٠) نقض فرنسي ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣، مجلة القانون الاجتماعي، سنة ١٩٥٤، ص ٢٢٠؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٦١، دالوز ١٩٦١، قضاء، ص ٦٢١، وتعليق ديلاكس DESPAX، وأنظر كذلك المرجع المشار إليها سابقا، هامش ٨٧.

(٩١) إستانفان غنط ١٢ يوليو سنة ١٩٠٧، مجلة التشريع والقضاء المقتطع، السنة ١٩، ص ٣٠٨؛ ونقض فرنسي ٢ مايو سنة ١٩٧٢ المشار إليه؛ وأنظر، كذلك، كامير لاندك، عقد العمل، فقرتا ١٠٥ و ١٠٦؛ ديغرو وسافاتييه، المرجع السابق؛ وأنظر أيضا لاحقا، فترة ٣٠١. ويترب على اعتبار رفض العامل، للتغيير الذي يجريه صاحب العمل، تسرياً لهذا العامل، أن تعليق عليه التبريد التي استحدثها، في فرنسا، قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣، على فصل العامل، ويتعين، على الخصوص، أن يكون التغيير الذي يجريه صاحب العمل، وتباً له فصل العامل الذي يترب على رفضه، سببياً على مبرر حقيقي وجدي (كامير لاندك وج ليون - كان، فترة ١٣٦ مكرر ج. ليون - كان و بليسبي، تعليق على نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه، ص ٢٧٤).

(٩٢) «Caractère anormal et injustifié».

(٩٣) نقض فرنسي ٢ مايو سنة ١٩٧٢ المشار إليه.

(٩٤) أنظر أخطاء تلك في لاحقا، فترة ٣٠٩، وهوامش ٧٧ - ١١٠؛ وكذلك نقض فرنسي ١١ مارس سنة ١٩٧٠، دالوز ١٩٧٠، قضاء، ص ٥٤٨.

(٩٥) نقض فرنسي ٩ أبريل سنة ١٩٧٠، دالوز ١٩٧٠، قضاء، ص ٦٨٨، وتفسد سبقت الإشارة إليه.

(٩٦) نقض فرنسي ٢ مايو سنة ١٩٧٢ المشار إليه.

دعوى التعويض على صاحب العمل ، عن إنهاء عقد العمل ، لرفض العامل تغييراً في بنوده ، تأسيساً على أن هذا الأخير لم يقيم الدليل على رجوع الإنهاء إلى خطأ صاحب العمل ، بدل البحث فيما إذا كان تغيير بنود العقد قد صدر عن هذا الأخير ، لتحقيق مصالحه المهنية ، أو بدافع من سوء القصد تجاه العامل (٩٧) .

إنما تدق معرفة تاريخ الإخطار الذى تبدأ منه المهلة . هل هو تاريخ إعلان التغيير إلى العاقد الآخر ، أم هو تاريخ إعلان رفض التعديل ، من جانب هذا الأخير ، إلى العاقد الذى إقترحه ٩ . يرى البعض ، فى الفقه ، أن الأقرب إلى نية العاقد ، الذى إقترح التغيير ، أن يعتبر إعلان إرادته فى تعديل العقد إنهاء معلقاً على شرط ، هو رفض العاقد الآخر لهذا التعديل ، فتبدأ مهلة الإخطار من تاريخ علم هذا الأخير به (٩٨) . ولكن محكمة النقض الفرنسية ، بعد أن بدا تأييدها لهذا رأى (٩٩) ، عادت ، حديثاً ، وتذكرت له ، واعتبرت بداية المهلة ، لا بإعلان صاحب العمل إرادته فى تعديل العقد إلى العامل ، بل بتاريخ رفض هذا الأخير لإقتراحه (١٠٠) . فإذا أجرى صاحب العمل تعديلاً فى العقد دون إعلان العامل ، مقدماً ، به ، كان هذا التعديل ، حال رفض العامل ، إنهاء للعقد ، فجأة ، من جانبه ، فيستحق العامل تعويضاً عن مهلة الإخطار ، إذا رفض العامل الإستمرار فى عمله بعد تعديل عقده (١٠١) .

والغالب ، كما أشرنا ، أن تصدر الإرادة ، فى تعديل العقد ، من جانب

(٩٧) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٣٥ .
وعلى ذلك ، يمكن لنا أن نتصنف من الإجراء الذى اتخذه صاحب العمل - - واعتبر رفضه من جانب العامل تسريحاً له ، غير مشوب بالتصنف - - أن تفرغه إعادة تنظيم المشروع ، ولا يستلزم أن يكون لإجراء حيوياً له *«Une mesure vitale pour elle»* (نقض فرنسى ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٧٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٨ ، ص ١٢٧) .

(٩٨) دربان و فليتر ، جزء ٢٠ ، فقرة ٤١٠ .

(٩٩) نقض فرنسى ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤ - ١ - ٤٩٦ ،

هامش ب .

(١٠٠) نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦٢ ، مختصر ، ص ٣٦ .

(١٠١) لنقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، المشار إليه .

صاحب العمل ، ويقبله العامل مضطراً : فيصعب تكيف هذا القبول ، هل يعتبر قبولاً لتعديل العقد القديم ، أم قبولاً لإيجاب موجه لإبرام عقد جديد؟ تعتبر محكمة النقض الفرنسية هذا التعديل تجديدًا (١٠٢) . ولكنها تعبر ، عنه ، حيناً ، بالتجديد « في الروابط العقدية » (١٠٣) ، وحيناً آخر « بتجديد العقد » (١٠٤) ، على ما بين العبارتين من غارق هام ، لأن التعديل ، في الروابط العقدية ، يقتصر ، بالضرورة ، على الإلزام الذي تناوله التعديل ، ويبقى العقد قائماً ، فيما علاه ، بين طرفيه ، حين أن تجديد العقد ، يؤدي إلى إنقضاء العقد برمته ، ولا يستطيع أحد طرفيه أن يتمسك بأي حق ، أو أى إلزام ، ناشئ عنه . على أن قصر التجديد على الإلزام : الذي تناوله التعديل ، يستند إلى نية العاقدين ، اللذين لم يقصدا : في الحقيقة ، إنهاء العلاقات القائمة بينهما ، وإستبدال عقد جديد بالعقد القديم ، بل قصدا إستمرار العقد القائم بينهما مع تعديل بعض بنوده (١٠٥) ، فضلاً عن أن « التجديد لا يفترض ، وفقاً للادة ١٣٥٤ من الترتين المدني ، ويتعين ، من ثم ، عدم توسعة نطاقه . ويأخذ القضاء الفرنسي بهذا الرأي رغم إختلاف العبارات الواردة في أسباب أحكامه (١٠٦) . ويرتب على التجديد كافة آثاره القانونية (١٠٧) . فينقضى الإلزام ، الوارد في العقد ، نهائياً ، ولا يقوم ، بين طرفيه ، سوى الإلزام

(١٠٢) نقض فرنسي أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، الأحكام الكبيرة في قانون العمل ، رقم ١٠٣ ، ص ٢٦٩ .

(١٠٣) *Dans les rapports contractuels* ؛ أنظر نقض فرنسي أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، المشار إليه .

(١٠٤) *Modification du contrat* ؛ أنظر نقض فرنسي ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه ، في ج. ليون - كان و بليسيه ، تعليق على نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٥ .

(١٠٥) ديوان وثيقي ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠ .

(١٠٦) ج. ليون - كان و بليسيه ، تعليق على نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٥ - ٢٧٦ .

(١٠٧) أنظر ، في آثار التجديد ، مؤلفاته الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات المرجع السابق ، فقرة ٨٧٥ .

الجديد الذى ترتب على تعديل بنوده . فإذا طلب صاحب العمل ، إلى عامله ، العمل بعد الظهر ، بدل العمل صباحاً ، لا يستطيع ، بعد قبول هذا الأخير ، أن يطلب إليه العمل صباحاً ، لأن التزامه بالعمل صباحاً قد إنقضى ، ونشأ ، بدلاً منه ، إلزام بالعمل بعد الظهر ، ويعتبر ، من ثم ، قرار صاحب العمل بالعودة إلى ساعات العمل الأصلية تسريحاً للعامل الذى يرفضه . وكذلك العامل الذى يقبل النقل إلى مكان آخر ، أو تخفيض أجره ، بخلاف أحد ملحقاته ، لا يستطيع ، بعد قبوله ، أن يرفض العمل فى المكان الجديد دون أن يتحمل مسئولية إنهاء عقده ، ولا أن يطالب ، عقب فصله ، بفروق الأجر طبقاً للطريقة القديمة فى تحديده (١٠٨) ، لأن الإلزام بالعمل فى المكان القديم ، أو الإلزام بتحديد الأجر طبقاً للطريقة القديمة ، قد إنقضى ، كذلك ، نهائياً ، ولم يبق سوى الإلزام بالعمل فى المكان الجديد ، أو بدفع الأجر بقدرة الجديد . وإعتبار تعديل العقد ، أو ، فى عبارة أخرى ، تغيير بنده ، بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه ، بمثابة إخطار منه بإنهائه ، معلق على شرط عدم قبوله ، قاصر على الحالة التى لا يكون فيها ، لهذا العاقد ، حق تعديل العقد . أما إذا تقرر له ، ببند فى العقد الفردى (١٠٩) ، أو الاتفاق الجماعى ، أو نص فى لائحة العمل (١١٠) ، حتى الأفراد بتعديل العقد ، كان التعديل ، الذى يجزئ ، ملزماً للعاقد الآخر ، وينسب ، من ثم ، إليه إنهاء العقد إذا لم يقبله (١١١) .

(١٠٨) نقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٦٥ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاى ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٤٠ .
(١٠٩) نقض فرنسى ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٦١ ، وأنظر كذلك بران وجبالان ، ملحق ، فقرة ٢٢٢ .

(١١٠) ويتبين حل صاحب العمل ، فى هذه الحالة ، مراعاة للشروط الواردة فى لائحة العمل لإجراء التعديل الذى تجزئه له (نقض فرنسى ٩ ديسمبر سنة ١٩٦٠ (الدعوى الثانية) ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ١٤٢ ، وتعليق فرديه **VERDIER** (إصبر النقل ، والفصل الذى أمعبور نفسه ، تسليماً خاتمة لائحة العمل)

(١١١) وتقوم حوادث المهنة ، كأشرفنا ، فى هذا ، مقام اتفاق الماقدن (أنظر كاميرون لالكة عقد العمل ، فقرة ١٠١)

والبند : في عقد العمل - أو النص - في لائحة العمل - الذي يخول لأحد طرفيه ، صاحب العمل في العادة ، حتى تعديله (١١٢) - ، يخالف المبادئ العامة في أثر القوة الملزمة للعقد ، وله ، تبعاً لهذا ، صفة إستثنائية ، ترجب عدم التوسع في تفسيره . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن البند العقدي ، الذي يميز لصاحب العمل تغييره الحلوود الجغرافية (١١٣) ، لمنطقة نشاط الممثل التجاري ، لا يمكن تفسيره على أنه يخول ، لصاحب العمل ، بتر المنطقة باقتطاع جزء منها يمثل الثلث في المساحة والنصف في القيمة ، دون مقابل (١١٤) . كما قضى بأنه إذا تمهد عملة المفاوض ، وقت إستخدامهم ، بقبول الإنتقالات المؤقتة ، ولم تحدد لائحة العمل في مشروعه ، - عندما قضت بقبول العملة جميع الإنتقالات - ، أن هذه الإنتقالات يمكن أن تكون نهائية ، فإن نقلهم إلى إنشاءات جديدة ، تقتضي نقل عمال إقامتهم ، يعتبر تغييراً هاماً في العلاقات العقدية ، لا يتسع له نص لائحة العمل ، معادلاً لتفسيرهم ، ويتحمل ، من ثم ، صاحب العمل مسئوليته (١١٥) .

على أن البند ، في عقد العمل ، الذي يميز ، لصاحب العمل ، في صيغة عامة ، إجراء كل تغيير يراه في العلاقات الناشئة عنه ، يقع باطلاً ، إذ يستطيع صاحب العمل ، في أي وقت ، أن يتخلص من القيود القانونية على إنهاء العقد في المدة غير المحددة ، بإقتراح تعديل في العقد لا يمكن للعامل قبوله ، ويلقى عليه ، تبعاً لهذا ، المسئولية عن إنهاء عقده (١١٦) .

ولا تعتبر ، في النهاية ، تعديلاً في عقد العمل ، بالمعنى الذي حددته ، العقوبات التأديبية التي قد تدعى إليه ، كخفض الأجر ، أو تنزيل الوظيفة ، أو الترقية ، والتي يتعين على العامل الانصياع لها . فإذا ترك العمل ، على

. *Sur variandi* (١١٢)

. *Délimitation géographique* (١١٣)

(١١٤) نقض فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي ناليه ، القهر من الخمس السابع

مصر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٤٨ ، ص ٨٥٢ .

(١١٥) نقض فرنسي ٢٨ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي ناليه ، ١٩٧٣ - ٢ - ٢٠٢٢ .

(١١٦) قرره كاسير لائلك ، عقد العمل ، فقرة ١٠١ .

أثرها ، تحمل مسئولية إنهاء عقده (١١٧).

٢٤٥ - حق صاحب العمل في تعديل بنود العقد وفقاً لقانون العمل وحدوده : ينشأ تقضى المبادئ العامة ، كما قلنا (١) ، بأن تغيير صاحب العمل لبند أساسي في عقد العمل ، دون قبول العامل ، يعتبر ، إذا كان العقد ذا مدة محددة ، إخلالاً منه بالتزاماته الناشئة عنه ، وإذا كان ذا مدة غير محددة بمثابة إخلال منه بإنهاءه حال رفض العامل ، فإن الشارع ، في المادتين ٣٧ و ٥٤ من قانون العمل ، قد أعطى ، بقبول معينة ، حقاً لصاحب العمل في تغيير بنود العقد ، خروجاً على بعض ما تقضى به تلك المبادئ .

والواقع أن المادة ٣٧ ، التي تقضى بأن « لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة إلا بموافقة العامل كتابة » ، تتفق مع ما تقضى به المبادئ العامة ، كما قلنا (١) ، سواء أكان العقد ذا مدة محددة ، أم غير محددة ، لأن « العقد شريعة المتعاقدين » ، فلا يجوز تعديله إلا باتفاق طرفيه (٢) . ولم يخرج الشارع ، في هذه المادة ، على المبادئ العامة ، إلا في طريقة إثبات موافقة العامل ، وأوجب أن تكون بالكتابة ، حتى لا يعتبر سكوت العامل على تعديل مواعيد الراف بالاجر قبولاً ضمناً منه لتغيير طريقة تعديده . ولكن القاعدة الواردة في المادة ٣٧ لا تعمس المبادئ العامة المتعلقة بحق التعاقد في تغيير بنود العقد ذي المدة غير المحددة ، تأسيساً على حقه في الإنفراد بإنهاءه (٣) .

ولما كانت بعض الحقوق المقررة ، في القانون ، للعامل قد تختلف ، في قدرها ، حسب طريقة تحديد الأجر ، بحيث تكون هذه الحقوق أوسع قلراً

(١١٧) نقض فرنسا ٧ فبراير سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٣٩٤ و ١٧ يونيو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٠٥ ص ١٢٠

فقرة ٢٤٥ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٢) مادة ١/١٤٧ مدغ .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ .

للعامل المعين « بالأجر الشهري » ، فإن القواعد العامة تقضى ، إذا وافق العامل ، كتابة ، على نقله ، بأن تبقى له الحقوق التى كسبها ، عن المدة السابقة على هذا النقل ، حسب القواعد الخاصة بالعامل المعين « بالأجر الشهري » . ومع ذلك ، ورد هذا الحكم . صراحة ، فى المادة ٣٧ ، دون حاجة تلصق إلى وروده .

أما الخروج ، على المبادئ العامة ، فقد جاء فى المادة ٥٤ ، التى . بعد أن أكدت هذه المبادئ ، بنصها على أن « لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على التقيود المشروطة فى الإلتفاق ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه » ، إستثنت ، مع ذلك ، حالتين يجوز فهما لصاحب العمل أن يخرج على بنود العقد معه ، أو أن يعهد إليه بعمل آخر : الأولى ، إذا دعت الضرورة إلى ذلك ، ولا تتوافر الضرورة إلا فى حالة القوة القاهرة ، كأن يريد صاحب العمل منع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه ، ويعتبر ورود هاتين الصورتين ، فى النص ، تطبيقاً لحالة القوة القاهرة . ولما كانت الضرورة ، بطبيعتها ، مؤقتة ، فقيدها حق صاحب العمل ، فى الخروج على بنود العقد ، بأن « يكون ذلك بصفة مؤقتة » (٤) . والثانية ، إذا كان العمل ، الذى يعهد به إلى العامل لا يختلف . عن العمل المتفق عليه فى العقد ، « إختلافاً جوهرياً » (٥) ، لا فى طبيعته المادية ، ولا فى منزلته الأدبية . وهـ يجب ألا يؤثر تغيير نوع العمل على قيمة أجر العامل (٥) ، ولا على طريقة تحديده ، بل يبقى ثابتاً ، لأن حق صاحب العمل فى تغيير مهمة العامل ، مقيد بعدم المساس « بحقوقه المادية » (٦) .

فإذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، ظهرت ، فى وضوح ، مخالفة المادة ٥٤ للمبادئ العامة ، التى لا تجيز لصاحب العمل إجراء أى تعديل فيه دون رضاه العامل . أما إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، فإن وجه مخالفة المادة ٥٤ للمبادئ العامة . قد لا يبدو واضحاً ، لأن لصاحب العمل ، وفقاً لهذه المبادئ ،

(٤) مادة ٥٤ مـل .

(٥) حشون أبال إنجليزية بالقاهرة أول ديسمبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٩٤٨ لسنة ١٩٥٤

(حكم غير منشور) .

(٦) مادة ٥٤ مـل .

أن يجري ، كما قلنا (٧) ، إستناداً إلى سلطته في إدارة مشروعه ، تغييراً ، في البنود الثانوية للعقد ، يكون على العامل الانصياع له ، وإلا تحمل مسئولية إنتهائه ، وإن كنا نرى ، على نقيض ما ذهب إليه البعض في الفقه الفرنسي (٨) ، أن تغيير وظيفة العامل ، أو العمل الذي يؤديه ، لا يعتبر تعديلاً لبند ثانوي إلا إذا كان إلى وظيفة ، أو عمل ، مساو ، من كل الوجوه ، لوظيفته ، أو عمله ، المتفق عليه ، حين أن المادة ٤٤ تجيز أن يختلف عنه ، إختلافاً غير جوهري ، لينسب ، إلى العامل ، حال رفضه ، لإنهاء عقده . ويرجع إلى قضاة الموضوع تقدير ما إذا كان العمل الجديد ، الذي يعهد به إلى العامل ، يختلف ، أو لا يختلف ، جوهرياً ، عن عمله الأصلي (٩) .

على أن صاحب العمل لا يستند ، في المادة ٤٤ من قانون العمل ، سلطته وفقاً للمبادئ العامة ، في تنظيم مشروعه ، وفي إعادة تنظيمه ، إنصياًحاً لضرورة ، أو تحقيقاً للمصلحة ، ولو أدى ما يرى إلتخاذه إلى تعديل بند العقد ذي المدة غير المحددة ، وتبعاً له إلى تكليف العامل بعمل آخر ، أو نقله إلى « وظيفة » أخرى ، دون التقيد بالحدود المرسومة له في المادة ٤٤ ، حيث يعتبر قيام هذه الضرورة ، أو توافر هذه المصلحة ، مبرراً مشروعاً لإنهاء هذا العقد ، بإرادته المتفردة ، فيكون له ، بالأولى ، أن يقترح ، كما قلنا (١٠) ، على العامل ، نقله إلى عمل آخر ، أو وظيفة أخرى ، يختلف عن عمله ، أو وظيفته ، إختلافاً جوهرياً ، يكون بمثابة إخطار يفصله إذا لم يقبله . وقد أشير إلى هذا الحق ، في المادة ٢/٦٩٦ من التقنين المدني ، التي أجازت ، بمفهوم الإشارة ، لصاحب العمل نقل العامل « إلى مركز أقل ميزة أو أقل ملاءمة من المركز الذي كان يشغله » متى إقتضته مصلحة مشروعه (١١) .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٨) كاميرون ، مقد العمل ، فقرة ١٠١ ، وراجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ ، هامش ٣٠ .

(٩) حل أن المادة ٤٤ لا تتعلق إلا بنوع العمل ، وظروف تنفيذه ، ولأنما لما ينقل العامل إلى مكان آخر ، الذي يمتنع الرجوع فيه إلى المبادئ العامة (راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤) .

(١٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(١١) أنظر ، كذلك ، لاحقاً ، فقرة ٣٠١ .

وعلى ذلك ، يختلف الحق الذى تقرر به المادة ٥٤ ، صراحة ، لصاحب العمل ، فى أساسه القانونى ، عن هذا الذى يجيزه المادة ٢/٦٩٦ ، ضمناً له ، — رغم إجماع موضوعهما وهو نقل العامل إلى عمل آخر — ، ليس فقط فى سعيه وكونه مقيداً ، على نقيض الحق الأخير ، بعدم إختلاف العمل الجديد ، وإختلافاً جوهرياً ، عن العمل المتفق عليه ، بل ، كذلك ، وعلى الخصوص ، فى أساسه القانونى : بينما يتأسس الحق الأول على القانون مباشرة ، إستثناء على مبدأ القوة الملزمة للعقد (١٢) ، ويستوى فيه ، تبعاً لهذا ، أن يكون عقد العمل ذا مدة محددة أو غير محددة ، وينسب للعامل ، برفض الإنصباغ له ، نقض العقد أو إنهائه ، يتأسس الحق الثانى ، كما قلنا (١٣) ، على حق الإنفراد بإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، ويتحدد ، من ثم ، نطاقه فى هذا العقد الأخير وحده ، دون العقد محدد المدة ، — الذى يلزم طرفيه إلى نهاية مدته — ، وينسب الإنهاء إلى صاحب العمل إذا رفض العامل قبول نقله (١٤) . ولكن ، يبدو أن محكمة النقض ، بالاستناد إلى النصين معاً ، لتأسيس حق صاحب العمل فى نقل العامل إلى عمل آخر ، لم تلمس التفارق بينهما ، رغم أهميته البالغة (١٥) .

على أن صاحب العمل لا يستطيع نقل العامل ، أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية ، ولا ندبهم لمدة تزيد على أسبوعين ، خارج المدينة التى يوجد بها مقر أعمالهم ، إلا بعد موافقتهم ، كتابة ، على نقلهم أو ندبهم ، والا وقع قرار النقل ، أو الندب ، باطلاً (١٥) .

٢٤٦ — تغيير وضع العامل فى القطاع العام وحلود جوازها : لا يجوز نقل العامل ، بغير موافقته ، إلى وظيفة خارج نطاق الشركة التى يعمل بها ، أياً كانت الجهة التى ينقل إليها ، شركة أخرى ، فى القطاع العام ، أو الخاص ،

(١٢) مادة ١/١٤٧ مدق

(١٣) راجع سابقاً ،قرة ٢٤٤ .

(١٤) نقض ٦ يونيو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٤٤ ،

ص ١٢٨١ .

(١٥) مادة ٢/٤٨ و٣ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، وأنظر لاحقاً فقرة ٣٠١ .

أو إدارة « تابعة للجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة »^(١).
تستثنى ، مع ذلك ، حالتان يجوز فيهما ، بقرار لرئيس مجلس الوزراء ، نقل العامل إلى قطاع آخر ، غير الذى تتبعه الشركة التى تستخدمه : الأولى ، « إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها ، أو أى وظيفة أخرى خالية فى القطاع الذى يعمل به »^(٢). ويصعب تصور هذه الحالة إلا عقيب تنفيذ القانون ، على أثر وضع الهيكل التنظيمى للشركة ، وتقسيم الوظائف بها إلى مجموعات نوعية^(٣). والثانية ، « إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الشركة التى يعمل بها »^(٤). وكان الأولى ، فى رأينا ، أن يقصر جواز النقل ، فى هذه الحالة الثانية ، على شركات القطاع الواحد ، لا يتعداه إلى غيره ، إلا إذا تعلق نقله فى داخله . ويجوز ، لرئيس مجلس الوزراء ، أن يقرر ، حالئذ ، احتفاظ العامل ، بصفة شخصية ، بالبدلات والمزايا التى كان يتقاضاها « قبل نقله »^(٥). ويجوز ، فى مائتين الحالتين ، لرئيس المجلس الأعلى للقطاع « أن يقرر نقل العامل فى داخله »^(٦).

أما فى داخل المشروع ، أو « الشركة » وفقاً لعبارة القانون ، فيجوز نقل العامل فى ثلاث حالات :

— يجوز لمجلس الإدارة أن ينقل العامل « إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات شغل أى وظيفة فى مجموعته النوعية إلى وظيفة من نفس درجته فى مجموعة نوعية أخرى يكون مستوفياً لاشتراطات شغلها » ، على أن يحسب أقدميته

فقرة ٢٤٦ :

(١) مادة ٢/٥٢ عاملين .

(٢) مادة ٥٤/ (١) عاملين .

(٣) مادتا ٨ و ٩ عاملين .

(٤) مادة ٥٤/ (٢) عاملين .

(٥) مادتا ١/٥٤ و ٢٢ عاملين .

(٦) مادة ٤٤/ ٤ عاملين ، التى تنص على أن « يجوز لرئيس المجلس الأعلى للقطاع نقل العامل فى الحالتين السابقتين داخل القطاعات التى يشرف عليها ، ولكن لا ترى كيف يشرف رئيس المجلس الأعلى للقطاع على أكثر من قطاع » .

من تاريخ شغله للوظيفة المتقول منها (٧).

— يجوز ، « للسلطة المختصة بالتعيين » (٨) ، لمصلحة العمل ، نقل العامل إلى وظيفة أخرى ، داخل المشروع ، — الذى عبر عنه « بالشركة » (٩) — ، مماثلة لوظيفته ، « أو توافر فيه شروط شغلها » .

فإذا كان الشارع قد أجاز نقل العامل ، إلى وظيفة أخرى ، دون رضائه : فإنه أحاط نقله بقيدتين : يجب ، من ناحية ، أن يكون النقل إلى وظيفة داخل المشروع الذى يعمل فيه ، فى مركز إدارته ، أو فى أحد منشأته أو فروع ، ومحيط التيد ، من ثم ، بالنقل من مكان إلى آخر . ويتعين ، من ناحية أخرى ، أن يكون النقل « إلى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها » (٩) . ولا صعوبة فى تحديد « الوظيفة المماثلة » ، فهى الوظيفة المساوية ليس فقط فى الدرجة ، وفى طبيعة العمل ، يدوياً أو كتابياً أو إدارياً أو فنياً ، بل ، وكذلك ، فى المنزلة الأدبية ، التى تحيط بفرص الترقية إلى الوظائف الأعلى . إنما أجاز ، كذلك ، نقل العامل « إلى وظيفة تتوافر فيه شروط شغلها » . والنص سىء الصياغة ، ويصعب تحديد معناه . ذلك أن هذه الوظيفة يجب أن تكون فى ذات « المجموعة النوعية » للوظيفة التى يشغلها العامل ، لأن النقل ، إلى وظيفة فى « مجموعة نوعية » أخرى ، لا يكون ، كما قلنا ، إلا فى حالة واحدة ، وبقرار لمجلس الإدارة . ولا يجوز أن يكون النقل إلى وظيفة أعلى ، ولو توافرت فيه شروط شغلها ، وإلا كان هذا « ترقية » ، وضمت لها قواعد خاصة ، لا نقلاً . كما لا يجوز أن يكون النقل إلى وظيفة أدنى ، التى تتوافر للعامل ، حتى ، شروط شغلها ، وإلا كان هذا خفضاً للوظيفة ، وهو مالا يجوز صوره إلا من سلطة التأديب ، بعد إتيان إجراءاته ، وإحاطة العامل بضمائنه (١٠) . ولا يبق ، بعد هذا كله ، سوى القول بأن عبارة الوظيفة التى تتوافر فى العامل شروط شغلها هى تكرار للعبارة الواردة قبلها ، وليست ، كما توهم واضع النص ، حالة مستقلة عنها .

(٧) مادة ٥٣ عاملين ، وأنظر كذلك للمدة ٩ عاملين .

(٨) مادة ٣/٥٢ عاملين .

(٩) مادة ١/٥٢ عاملين .

(١٠) : راجع سابقاً ، فقرة ١٥٨ .

— يجوز ، لمصلحة العمل ، لرئيس مجلس الإدارة ، « أو من يفوضه » ، نقل العامل مؤقتاً ، أو ندبه وفقاً لعبارة القانون ، إلى « وظيفة مماثلة » ، أو تتوافر فيه شروط شغلها أو إلى وظيفة تعلو وظيفته مباشرة « في ذات الشركة » (١١) ، « وذلك لمدة سنة ، قابلة للتجديد سنة أخرى » (١١) ، ينهى النقل ، حتماً ، بانقضائها (١١) .

ولا يجوز النقل ، نهائياً أو مؤقتاً ، إلا لمصلحة العمل ، أو « للدواعي العمل » وفقاً لعبارة القانون (١٢) . فإذا كان الباعث إليه أسباباً شخصية ، أو رغبة في الانتقال ، كان مشروباً بالتعسف ، ويجوز للعامل ، ولكل ذي مصلحة غيره ، كعامل آخر يفوت النقل عليه ترقية مثلاً ، أن يطلب بطلانه ، وتعويض الأضرار ، مادية أو أدبية ، التي لحقت به . إنما يتعين ، على المدعى ، أن يقدم الدليل على التعسف الذي يدعيه .

ويرد ، على سلطة الإدارة ، ذات التقيد الذي يرد على سلطة صاحب العمل في القطاع الخاص ، إزاء العملة ، أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية : لا يجوز نفاذهم ، أو ندبهم لمدة تزيد على أسبوعين ، خارج المدينة التي يوجد بها مقر عملهم إلا بعد موافقتهم كتابة ، وإلا وقع النقل ، أو الندب ، باطلاً (١٣) .

المبحث الثالث

في وقف عقد العمل

٢٤٧ - إثر استقالة التتليذ للوقت على عقد العمل ، نظرية وقف العقد ، ٢٤٨ - تأثر نظرية وقف العقد بخصوصية عقد العمل ، ٢٤٩ - تطبيقات نظرية الوقف ، تصادم ، ٢٥٠ - تطبيقات : وقف العقد لتجديد العامل ، ٢٥١ - تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة أو لرعاية طفلها ، ٢٥٢ - تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة ، أو لرعاية طفلها ، في القطاع

(١١) مادة ٥٥ عاملين .

(١٢) مادة ١/٥٢ و ٥٥ عاملين .

(١٣) مادة ٢/٤٨ و ٣ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٩ .

العام ، ٢٥٣ - تطبيقات : وقف البنك لرضى العامل وفقا للمبادئ العامة ،
٢٥٤ - تطبيقات : وقف البنك لرضى العامل وفقا لكانون العمل ، ٢٥٥ -
تطبيقات : وقف البنك لرضى العامل في القطاع العام ، ٢٥٦ - تطبيقات :
وقف البنك لمخالفة العامل لرضى بعرض جدد ، ٢٥٧ - تطبيقات : وقف
البنك لتفرغ العامل للنشاط النقابي ، ٢٥٨ - تطبيقات : وقف البنك
لأحد شخصية ، الأجازة المرضية ، ٢٥٩ - تطبيقات : وقف البنك للمو
شخصية للعامل ، الأجازة المرضية ، في القطاع العام ، ٢٦٠ - تطبيقات :
وقف البنك لتأجيل العامل بوقتيلة ، أو خدمة ، عامة ، ٢٦١ - جزاء غياب
العامل في غير حالات الوقف ، ٢٦٢ - تطبيقات : وقف البنك لمثل أصناف

المثل

٢٤٧ - أثر استحالة التنفيذ المؤقتة على عقد العمل : نظرية وقف العقد :

إذا كانت المبادئ العامة ، كما سنرى (١) ، تقضى بانفساخ عقد العمل ، بطرود
قوة القاهرة ، يستحيل معها تنفيذ الإلتزام ناشئ عنه ، فإن هذا الأثر لا يترتب ،
على القوة القاهرة ، إلا إذا كانت الاستحالة الناشئة عنها نهائية ، أما إذا كانت
استحالة تنفيذ الإلتزام مؤقتة ، فلا ينفسخ بها العقد ، بل يقف تنفيذه حتى تزول
هذه الاستحالة (٢) .

فقرة ٢٤٧ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٤ .

(٢) أنظر مؤلفنا والوجيز في النظرية العامة للإلتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٢٩
الدكتور عبد الحى حجازي ، عقد المدة ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٥٤ . وأنظر في نظرية الوقف
على العموم : مارتوت SARRAUTE ، الوقف في تنفيذ العقود ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٩ ؛
لوبيه LEBRET ، وقف وفسخ العقود ، المجلة الاقتصادية للتشريع والنفذ ، سنة ١٩٢٤ ،
ص ٥٨١ وما بعدها ، وص ٥٩٧ وما بعدها ؛ ترييار TREILLARD ، وقف
العقود ، في « المجلد إلى استقرار الروابط العقدية » ، مجموعة أبحاث تحت إدارة ب . ديران
P. DURAND ، باريس سنة ١٩٦٠ ، ص ٥٩ وما بعدها ؛ آرتر ARTZ ، وقف العقود
ذات التنفيذ المستمر ، دالوز ١٩٧٩ ، فقه ، ص ٥٩ وما بعدها . وفي عقد العمل على الخصوص :
ياماجوشي YAMAGUCHI ، نظرية وقف عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٦٣ ؛ ديران
وغيتر ، جزء ٢ ، فقرات ١٤ ؛ وما بعدها ؛ كايبر لالك ، عقد العمل ، فقرات ١٧٣ وما بعدها ؛
وملحق ، فقرات ١٢٣ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢ - ٢٢٣ وما بعدها ؛ وملحق ،
فقرات ٢ - ٢٢٣ وما بعدها ؛ كايبر لالك وج . ليون - كان ، فقرات ١٣٨ وما بعدها ؛
تيسيه ، فقرات ٩٧٠ وما بعدها ؛ وروشار ، فقرات ١٣٨ وما بعدها ؛ جريبيل ، فقرات
٢٢١ وما بعدها .

وليس للتفرقة، في أثر القوة القاهرة، بين الإستحالة الدائمة والإستحالة العابرة، يبعد في نصوص القانون. إجماع يرجع الفضل في إبتداعها إلى القضاء الفرنسي. — الذي حدثته الرغبة في أن يوفر، بكل الوسائل، تنفيذ العقود بأمانة وإخلاص، وأن يحقق، تبعاً لهذا، الاستقرار اللازم للمعاملات، وسلامة العلاقات الإجتماعية بين الناس^(٢)، — حينما رفض، بمناسبة الحروب التي منعت أحد العاقدين عن الوفاء بالتزامه^(٤)، دعوى الفسخ^(٥) التي رفعها العاقد الآخر، بعد ما تبين له توقيت الإستحالة، وعدم تفويتها الغرض الذي قصده هذا الأخير من التعاقد^(٦). « فالقوة القاهرة لا تمنع تنفيذ الإلتزام إلا إذا جالت بين المدين وبين إعطاء أو عمل ما هو ملتزم بإعطائه أو بعمله، ومن ثم لا يبرأ المدين إذا كان المانع مؤقتاً، بل يكون تنفيذ الإلتزام موقوفاً إلى حين زوال القوة القاهرة^(٦). وليست نظرية الوقف قاصرة على عقد العمل، ولكنها شاملة للعقود كافة، والمستمرة منها على وجه الخصوص^(٧)، طالما كان زمان تنفيذ الإلتزام، في إعتبار العاقدين، ثانوياً^(٨). أما إذا كان ميعاد الوفاء به، في تقديرهما وقت التعاقد، أساسياً، بحيث يفقد الإلتزام جدواه حال إرجاء

(٢) ساروت، المرجع السابق ص ٨-١٤؛ إماماجوي، المرجع السابق، ص ١٤-١٥.
(٤) أنظر، مثلاً، نقض فرنسي ١٥ نوفمبر سنة ١٩٢١، دالوز ١٩٢٢ ص ٥-١٤ وجايزيت، في ناليه ١٩٢٢ ص ١-٦٩؛ ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٢٢، دالوز ١٩٢٤ ص ١-٨؛ ١٢ ديسمبر سنة ١٩٢٢، دالوز ١٩٢٤ ص ١-١٨٦.

(٥) لاويج، في المجموعة المدنية الفرنسية، نص يقابل المادة ١٥٩ من التتئين المدني المصري. ولذلك، يلعب الرأي السائد، يؤيده القضاء، إلى تأسيس الإنفساخ على المادة ١١٨٤ الخاصة بالفسخ، على تقدير إنبطيقها على عدم تنفيذ الإلتزام العقدي، أيما كان سببه، خطأ المدين أو قوة القاهرة. (أنظر تريبار، المقال المشار إليه، بقرة ١٠، والمراسع المشار إليها ص ٦٦، هنش ١١٠ ديه بور- جيزان DE BOIS-JUSAN، السبب في القانون الفرنسي، ص ٤٠٨-٤٠٩؛ ٤ بلانبول وريبير، جزء ٢، بقرة ٤١٣، والأحكام المدنية المشار إليها ص ٨٦٢، هامش ١).
(٦) نقض فرنسي ١٥ نوفمبر سنة ١٩٢١ المشار إليه؛ وأنظر، في القضاء الفرنسي، ساروت، في رسالة المشار إليها، ص ١٥ وما بعدها.

(٧) تونيند، ككرونيك، على حجازي، المرجع السابق، ص ١٥٥.

(٨) تريبار، المقال المشار إليه، بقرة ١١.

تنفيذه^(٨)، تعين على القاضى التعلق بالفسخ^(٩)، أو، على وجه الدقة، التعلق بثبوت إنقضاءه^(١٠).

فتقوم الفكرة الرئيسية، في نظرية الوقف^(١١)، على أن إمكانية التنفيذ المؤقتة، التى ترجع إلى قوة قاهرة، ليس لها، على تنفيذ العقد، سوى أثر مرجى، على عكس الإستحالة النهائية التى تؤدى إلى إنقضائه^(١٢). ويرتب على وقف العقد، من ناحية، عدم تنفيذه في فترة الإستحالة، ومن ناحية أخرى، عودة تنفيذه حين زوال المانع منه. فالأثر الجوهرى للوقف، على العقد الذى يلحقه، ينحصر في عدم تنفيذ الإلزامات الناشئة عنه مؤقتاً، دون أن يكون لهذا أدنى تأثير على وجوده، أو على العلاقات التى ينشأ بين طرفيه^(١٣). فهو لا يمس العقد في وجوده، بل يصيبه بالسكون، ويعوق، من ثم، تنفيذ الإلزامات الناشئة عنه. ولا يمتنع، في الحقيقة، سوى تنفيذ التزام أحد العاقلين. ولكن العاقد الآخر، لما بين الإلزامات المتعاقبة في العقد التبادلي من ارتباط، ينحل، بهذا، من تنفيذ التزامه^(١٤).

(٩) كاييتان CAPITANT، السبب في الإلزامات، الطبعة الثالثة، لفرة ١٤١، ص ٣٠٩، ساروت، المرجع السابق، ص ١٢-١٣، تريبار، المرجع السابق.
(١٠) مادة ١٥٩ مدني.

(١١) Théorie de la suspension. على أن وقف العقد قد يكون جزاء عدم تنفيذ التزام ناشئ عنه بطلباً الدين، ويتحقق نتيجة الدفع بعدم التنفيذ (مادة ١٦١ مدني)، فيعطل، كالفسخ، مظهر الجزاء على الإخلال بالقوة الملزمة العقد (أنظر مؤلفنا النظرية الثامنة للإلزامات، المرجع السابق، لفرة ٢٢٢). على أن وقف العقد، الذى يترتب على الدفع بعدم التنفيذ، يقصد به الفصل عن إرادة الدين، وحسبه على تنفيذ التزامه، ويختص، بهذا، من وقف العقد الذى ينفذ من قوة قاهرة عاقبت تنفيذ التزام ناشئ عنه، إختصاصاً يكفى لجاء كل فكرة منها معتبرة، تماماً، من الأخرى (أما جوشي، المرجع السابق، ص ١٨-١٩)، ويخفض الرأى الثالث بوجهاً، على تقدير أن نظرية الوقف (الصورة الثانية) مجرد تطبيق لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ (كولان وكاييتان، جزء ٢٥، لفرة ٢٥٦)، أو بالتقريب بينهما، على تقدير إلتفافهما في الأثر: الإبقاء على العقد، بغير إنقضاءه في نظرية الوقف، أو بتجنب فسخه في الدفع بعدم التنفيذ (تريبار، المقالة المشار إليه، فقرات ١٥ و ١٦).

(١٢) ساروت، المرجع السابق، ص ٤٥، تريبار، المقالة المشار إليه، لفرة ١٧٧، الدكتور عبد الحى حجازي، المرجع السابق، ص ١٥٦.
(١٣) ياما جوشي، المرجع السابق، ص ١٠٦-١٠٧، ساروت، المرجع السابق، ص ٥١-٥٢، الدكتور عبد الحى حجازي، المرجع السابق.

فإذا تعلم ، على العامل ، في فترة معينة ، تقديم عمله إلى صاحب العمل ، أعنى هذا الأخير من دفع الأجر عن تلك الفترة ، سواء تحققت القوة القاهرة في جانب العامل ، فنته من تنفيذ العمل ، أو في جانب صاحب العمل ، فنته من تقديمه (١٤) . وقضى ، تطبيقاً لهذه القاعدة ، بأن العامل المضرب ، الذي يقع مريضاً في فترة الإضراب التي يكون فيها عقد العمل موقوفاً ، لا يستحق البدل ، الذي يقضى الاتفاق الجماعي بدفعه إلى العامل إبان مرضه ، إلا منذ انتهاء الإضراب ، وعودة عقد العمل إلى إنتاج آثاره (١٥) . كما أن الإصابة ، التي تلحقه في أثناء سعيه إلى إجتاع مع زملائه المضربين معه ، لا تعتبر ناتجة عن حادثة عمل (١٦) . وإذا كان الشارع قد قضى ، في بعض الحالات ، بغير هذا الحكم ، لأنه يستشعر ماله من شدة على العامل ، فإن لنصوصه ، في شأنها ، صفة إستثنائية ، وتظل المبادئ العامة ، خارج نطاقها ، مهيمنة على آثار وقف عقد العمل (١٧) .

(١٤) بلانول وديبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥١ ؛ ديوران وفيسر ، جزء ٢ ، فقرة ٤١١٥ ؛ ياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ .

(١٥) نقض فرنسي ٢١ أبريل سنة ١٩٧١ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧١ ، ص ٦٦٦ ، وملاحظات ج . سافاتييه J. SAVATIER .

(١٦) نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٥٣ ، وتعليق لوفاسير LEVASSEUR .

وترتب على وقف آثار العقد أن صاحب العمل لا يستطيع ، في فترة الوقت ، توقيع عقوبة تأديبية على العامل (نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٢١٠) ، وأنظر كذلك نقض فرنسي ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پالي ، ألفونس التمس السابع عشر ، جزأ أول ، عقد العمل ، رقم ١١٨٧ ، ص ٧٨٧ : لما كان الإضراب يقف تنفيذ عقد العمل ، فلا يستطيع صاحب العمل ، إستناداً إلى لاحقة العمل ، توقيع عقوبة تأديبية على عامل مضرب ، في أثناء الإضراب ، لأمر يتعلق به .

(١٧) آثار تطبيق المبادئ العامة في أثر الوقت ، على المسكن الذي يقدم العامل ملحقات لأجره ، نقاشاً في الفقه : هل يؤدي وقف عقد العمل إلى وقف التزام صاحب العمل بتقديم المسكن إلى العامل ، بحيث يجوز له طرده منه خلال فترة وقفه ؟ لاصموية إذا كان العامل ، خلال فترة الوقت ، يحتفظ بحقه في أجره ، كما في وقت العقد لعلل أسباب المنشأة (أنظر لاحقاً فقرة ٢٥٦) ، فيجب أن يحتفظ بهما له بحقه في مسكنه باجباره أحد عناصره . ولكن قد لا يكون العامل ملحقاً إلا في نسبة معينة من أجره كما في وقف العقد لمرضه (أنظر لاحقاً فقرة ٢٤٢) ، حين يجوز القول بالقتصاص =

وينبني على سكون العقد ، في فترة وقفه ، أن يتمتع على العاقد ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، بإنهاؤه بإرادته المفردة (١٨). فليس يقتصر الوقف على الأداءات المادية وحدها ، بل ينصب ، كذلك ، على حق كل من العاقلين في إنهاء العقد بإرادة واحدة (١٩). وعلى هذا ، يكون القضاء ، الذي أنكر على صاحب العمل إنهاء العقد ، في فترة تجنيد العامل التي يكون فيها عقد العمل موقوفاً (٢٠) ، قد أتى ، رغم معارضة بعض الكتاب (٢١) ، بتطبيق سليم

صحته على جزء من مسكنه يساوي نسبة ما يطلع له منه ، بحيث يستطيع صاحب العمل أن يشارك معه فيه غيره . إنما يجوز دون الأخذ بهذا القول فكرة عدم التجزئة ، ولذلك ، قضى ، في هذه الحالة ، ببقاء الالتزام بتقديم المسكن قائماً بأكله نظراً لعدم إمكان تجزئته (جراي Gray المدنية ١٥ أبريل سنة ١٩١٩ ، جازيت هي بانيه ١٩١٩ - ٢ - ٣٠٨) . أما إذا كان العامل ، يوقف العقد ، بفقد حقه في الأجر ، كما في وقف العقد لتجنيد (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٠) ، فإن صاحب العمل يبرأ ، خلال فترة الوقت ، من التزامه بتقديم المسكن للعامل كما برعه من التزامه ببلغ الأجر له ، لأن ذلك المسكن لا يملو أن يكون ملحقاً لهذا الأجر ، ويستطيع ، من ثم ، أن يطلب إل العامل إخلاءه ، أو يقضيه من مقابل له . وقد أخذ القضاء الفرنسي (استئناف كان Cass ٢٨ يوليو سنة ١٩١٥ ، سيري ١٩١٥ - ٢ - ٨١ (الدعوى السادسة) ؛ وأنظر كذلك الأحكام المشار إليها في تريبار ، المرجع السابق ، ص ٨٨ ، هامش ٤٨٥ ؛ وفي ياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ١١٥ ، هامش ٢٧) ، بإبقاء البعض في الفقه (ساروت ، المرجع السابق ، ص ٥٣ - ٥٢) ، بهذا الرأي الذي يؤدي إليه التطبيق الدقيق لقواعد القانون ، وإن كان البعض الآخر قد أعرض عنه ، وهرى ، حل لقضيه ، وجوب استمرار العامل ، خلال وقف العقد ، في شغل مسكنه . إما استناداً إلى اعتبارات عملية (تريبار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٣) ، وإما تأسيساً على إنهاء العامل المشروع رغم وقف عقده (كامير لائل ، عقد العمل ، فقرة ١٢٥ - ب ؛ ياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ١١٥ - ١١٦) . (١٨) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٥٣ - ٥٥ ، والأحكام المشار إليها في تريبار ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٣ ؛ باريس الابتدائية ٩ أبريل سنة ١٩٧٣ ، جازيت هي بانيه ١٩٧٣ - ٢ - ٧٤٩ ؛ لا يستطيع صاحب العمل إنهاء عقد العمل في أثناء الإضراب الذي يكون فيه عقد العمل موقوفاً ، وإن كانت المحكمة أسست منه على إتهامه وسيلة لإحباط حق الإضراب . وأنظر ، في عكس ذلك ، نقض فرنسي ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٤ ، مختصر ، ص ٦٤ . (١٩) الدكتور عبد الحى حجازي ، المرجع السابق ، ص ١٥٤ .

(٢٠) نالسي Nancy التجارية ٢٦ مارس سنة ١٩١٧ ، جازيت هي بانيه ١٩١٦ - ١٧ - ١٩١٧ ، ص ٧٣٥ و ٢٦ ديسمبر سنة ١٩١٥ ، دالوز ١٩١٦ - ١٧ - ١٠١ ؛ استئناف نالسي Nancy ٢٠ يوليو سنة ١٩١٨ ، جازيت هي بانيه ١٩١٨ و ١٩١٩ - ١ - ص ٤٨٢ .

(٢١) رادوان RADOUANT (القوة القاهرة والحادث القبيح) ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٠) ، مشار إليه في ساروت ، المرجع السابق ، ص ٥٤ .

لتفكير الوقف (٢٢) :

على أن عقد العمل ، كما قلنا ، يظل ، رغم الوقف الذي يلحقه ، قائماً بين طرفيه ، ويمتد ، إبان وقفه ، إنهاء العامل إلى المشروع الذي يستخدمه (٢٣) . فلا يجوز له أن يفتش أسرار صناعته أو تجارتها (٢٤) ، أو أن يعتمد إلى منافسته (٢٥) ، أو أن يقوم ، في حياته الخاصة ، بما يهدد مصالحه ، أو يلوث سمعته (٢٦) . ويغير البعض ، عن هذا ، بالترقية ، في الإلزامات المترتبة على عقد العمل ، بين الرئيسية ، كأداء العمل ، والثانوية ، كعلم المنافسة ، ويقتصر الوقف على الطائفة الأولى وحدها (٢٧) .

فلذا زال سبب الوقف ، عاد العقد إلى سريانه (٢٨) ، وإنتاج كامل آثاره ، كما كان قبل وقفه (٢٩) ، وتعين ، على كل عاقد ، أن ينقل ما ترتب في ذمته ، وفقاً له (٣٠) ، على وجه لا يمكن التمييز معه بين عقد عاد إلى التنفيذ بعد وقفه ، وعقد لم ينق ، على الإطلاق ، عن تنفيذ آثاره (٣١) . وتكون عودة العقد ، بعد زوال سبب وقفه ، إلى سابق تنفيذه ، حقاً لكل من عاقيه ، فيستطيع أن يجبر الآخر على تنفيذه (٣٢) ، كما هي الزام عليه (٣٣) ، فيجب عليه تنفيذ التزاماته الناشئة عنه في ذمته . للعامل ، مثلاً ، الذي جند ، حتى في العودة إلى عمله بعد

(٢٢) - مروت ، المرجع السابق ، ص ٥٤ - ٥٥ .

(٢٣) - كاميل لالك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٢ .

(٢٤) - راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ ؛ وإن كان العامل يلتزم بالمحافظة على أسرار الصناعة أو

التجارة ، لصاحب العمل ، حتى بعد انتهاء العقد (راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨) .

(٢٥) - راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ ؛ وانظر لاحقاً ، ص ٩٣٦ - ٩٣٧ .

(٢٦) - راجع سابقاً ، فقرة ٣٩ .

(٢٧) - ياما جوشي ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٠٦ - ١٠٨ .

(٢٨) - مروت ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٢٩) - تريمار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٧ .

(٣٠) - ياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ١١٨ .

(٣١) - مروت ، المرجع السابق ، ص ٦٢ ؛ ياما جوشي ، المرجع السابق ، فريدار ،

المرجع السابق ، فقرة ٢٨ .

(٣٢) - تريمار ، المرجع السابق .

(٣٣) - ياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ١١٩ .

تسريحه ، وعلى صاحب العمل قبوله (٣٤) ، ولهذا الأخير أن يطلب ، إلى العامل ، العودة إلى عمله ، بعد شفائه ، وعلى العامل أن يتصاع إلى طلبه (٣٥) . ويتحمل العاقد ، الذي يرفض عودة العقد إلى سريانه ، المسؤولية كاملة عن إنشائه (٣٦) . ويعود العامل ، بعد إنهاء الوقف ، إلى عمله الذي كان يؤديه قبل بدله ، طبقاً لبنود العقد الذي ظل قائماً على حاله (٣٧) . لا يستطيع صاحب العمل أن يضعه في وظيفة أدنى (٣٨) ، أو يفرض عليه عملاً آخر (٣٩) ، أو يغير شروط عمله (٤٠) ، أو ظروف تنفيذه (٤١) . وإلا كان منهياً للعقد ، حال رفض العامل ، قسماً "مسئولية إنشائه" (٤٢) . إنما ينطبق على العامل كل تحسين في ظروف العمل في المشروع ، أو زيادة عامة في أجور عماله ، تحققت في فترة الوقف ، قبل عودة العامل إلى عمله ، لأن العقد باق رغم وقفه (٤٣) . وتحسب مدة الوقف ، وفقاً لرأى ، في حساب أقدمية العامل في المشروع ، لأن علاقة العمل معه

(٣٤) مجلس عدل ليل ٩ نوفمبر سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، قضاء ، ص ٤٨ .

(٣٥) ديران وثيقي ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٤ ، ص ٨٩١ .

(٣٦) أنظر ، مثلاً ، نقض فرنسي ٩ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، غصير ، ص ١١٦ (عدم عودة العامل إلى عمله بعد إبطاله من مرضه) ١ و ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٧٣ (اعتبر صاحب العمل متصفاً في فصل العامل برفض قبول عودته إلى عمله بعد شفائه لافتراض هذا الرفض بأخطائه في جانيه) .

(٣٧) قرب تريبينار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨ .

(٣٨) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الپهرس الخمس السابق

عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦٢ ، ص ٨٠٠ .

(٣٩) قرب ياما جوتي ، المرجع السابق ، ص ١٢١ .

(٤٠) نقض فرنسي ٣ مايو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٥٥٥ و ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الپهرس الخمس السابق عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٧ ، ص ٧٩٩ ، وقد سبققت الإشارة إليهما .

(٤١) نقض فرنسي ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ٢٧٨ ، وقد سبققت الإشارة إليه .

(٤٢) أنظر الأحكام المشار إليها سابقاً هوامش ٣٨-٤٠ ، و ياما جوتي المرجع السابق ،

ص ١٢١ - ١٢٢ .

(٤٣) ياما جوتي ، المرجع السابق ، ص ١٢٧ .

قائمة ، ولم ينزع الوقف ، عن العامل ، إنتائله (٤٤) . ويتفق هذا الرأي مع الاتجاه الغالب في قانون العمل المقارن (٤٥) ، وإن كان ينأى عن التطبيق الدقيق لقواعد وقف العقد . على أن الشارع قد يقرر ، في نص صريح ، دخول فترة الوقف في مدة الخدمة (٤٦) . كما أن إعطاء العامل حقاً في أجره ، أو في جزء منه ، خلال فترة الوقف ، يقتضى ضم هذه الفترة إلى مدة خدمته (٤٧) ، لأنه دال على قصد الشارع في التسمية ، حالئذ ، بين وقف العقد ونفاذه (٤٨) .

ويدق معرفة أثر الوقف على مدة العقد إذا كان محدد المدة . ذهب البعض إلى وجوب إمتدادها بقدر الفترة التي وقف فيها العقد (٤٩) ، حين رأى آخرون ، ورأيهم الراجح ، عدم إمتدادها ، فينتهى العقد بحلول الأجل الذى حدده الطرفان وقت إبرامه (٥٠) ، إذ و يترتب على تلك الإطالة تمديد جوهرى في فحوى العقد لا يجوز للقاضى أن يأمر به إلا بنص خاص (٥١) . وقضى ، بناء على هذا ، بأن العقد ، الذى أبرم بين الممثل ومدير المسرح لمدة معينة ، ينتهى ، حتماً ، بانقضائها ، ولو وقع إنقضاؤه في فترة إغلاق المسرح بسبب ظروف الحرب ، ولا يجوز للممثل أن يطلب إمتداد العقد ، بعد إعادة فتحه ، بقدر فترة إغلاقه (٥٢) . وعلى ذلك ، فإن

(٤٤) ديلبرو وسافاتييه ، ص ٤٤٤ ، ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١٢٥-١٢٦ ، وقرب كامير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٥-ب .

(٤٥) ياما جوشى ، المرجع السابق .

(٤٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥٥ .

(٤٧) قرب الدكتور إسحاق خانم ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٩-٢ .

(٤٨) قرب الدكتور محمد ليبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠٦ .

(٤٩) لوهارنيير **LEPARGNEUR** (إمتداد العقود المستمرة بالتنفيذ بطرق قوتقاهرة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠) ، مشار إليه في الدكتور عبد الحى حجازى ، المرجع السابق ، ص ١٥٨ .

(٥٠) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٦٠-٦١ ، تريبار ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٥٤ ، ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١١١-١١٢ .

(٥١) الدكتور عبد الحى حجازى ، المرجع السابق ، ص ١٥٨-١٥٩ .

(٥٢) السين **Seine** التجارية ١٤ ديسمبر سنة ١٩١٥ ، مشار إليه في ساروت ، المرجع السابق ، ص ٦٠ .

يؤدي الوقف . في العقد المستمر . إلى محو جزئى لأثاره (٥٣) ، على خلاف ، في الفقه . بين اعتبار هذه الحقيقة جوهر نظرية الوقف (٥٤) أو مجرد أثر عرضى لها (٥٥) .

٢٤٨ - تأثر نظرية الوقف بخصوصية عقد العمل : وإذا كانت المبادئ العامة . على النحو المذكور (١) . هي مرجع التمييز . في نتيجة القوة القاهرة ، بين الانسأخ والوقف ، فإن لخصوصية عقد العمل أثراً هاماً في رسم الحدود الفاصلة بينهما بالنسبة له ، على وجه يخل ، من حيث نطاق الوقف ، بالتوازن القائم في بقية العقود بينهما . ويذهب . بنصوص أمرة . من حيث آثار الوقف . بعض ما تقتضى به القواعد العامة فيه . ذلك أن تحقيق " الاستقرار في الخدمة " (٢) . يمثل إيجاباً ثابتاً لقانون العمل المعاصر . لما فيه من مزية لصاحب العمل . بحفظ عماله المهرة له ، ومن فائدة على المخصوص للعامل ، بالإبقاء له على مورد الرزق (٣) . كما أن طابع الأجر . وصلته بمعيشة العامل . يعتبر أساس ما جاءت به نصوص التشريع من استثناءات على ما تملية المبادئ العامة خاصة بأثر الوقف في حقوق العامل . وهكذا تعددت حالات وقف عقد العمل . وإتسعت تطبيقاته . على حساب إنفساخه ، من ناحية ، وتعدلت . في جل تلك الحالات : آثاره . رعاية للعامل على

(٥٣) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٦١ .

(٥٤) لويزيه ، المقال المشار إليه ، ص ٩٤ و ٩٧ وما بعدها .

(٥٥) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٨٢ - ٩٠ ، وعلى الخصوص ص ٨٦ - ٨٧ .

الدكتور عبد الحى حجازى . المرجع السابق ، ص ١٥٥ . أما جوهر النظرية ، في هذا الرأى . فهو ضمان بقاء العقد رغم استحالة تنفيذه .

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ .

(٢) La stabilité de l'emploi .

(٣) قرب دهران وثقيو ، جزء ٢ ، فقرة ١١٤ ؛ وأنظر ، في تطور السياسة الاجتماعية في

مقالة الاستقرار في الخدمة ، يامأجوشى ، المرجع السابق ، ص ٣٣ وما بعدها .

حساب صاحب العمل ، من ناحية أخرى^(٤) . وتظهر هذه الحقائق في التطبيقات التشريعية لنظرية الوقف في نطاق عقد العمل ، لأن المنطق القانوني في تفسير النصوص يحول دون ظهورها في التطبيقات القضائية .

فيرجع الاستثناء ، على أثر الوقف ، إلى القانون ، الذي يستطيع وحده أن يورده . ولا يجوز للقاضي ، - الذي يجب عليه تطبيق القانون ، وتمتنع عليه مخالفته ، - أن يقرره إستناداً إلى العدالة ، أو تأسيساً على أية اعتبارات أخرى : قواعد القانون هي مصدر أثر الوقف ، فتكون ، وحدها ، هي القادرة على الاستثناء منه . ولا مجال فيه ، من ثم ، لاجتهاد القاضي ، الذي ليس عليه ، وفقاً لعبارة محكمة النقض ، « إلا أن يطبق القانون على ما هو عليه »^(٥) .

وقد غمت هذه الحقائق ، رغم وضوحها ، على محكمة النقض ، حين قضت بأن « وقف عقد العمل المترتب على إعتقال العامل : لا يرتب كل آثار الوقف . وإنما يبقى للعقد ، على الرغم من وقفه ، أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه . وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل عن مدة الاعتقال . طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه . مما ينبغي معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له : وعدم حرمانه منه بسبب إعتقاله الذي أوقف^(٦) عقده ، ويعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه »^(٧) .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٤٩ وما بعدها .

(٥) نقض ١٤ يناير سنة ١٩٣٢ مجموعة أحكام النقض ، (للميد/محمود عمر) ، جزء أول ، رقم ٣٢ : ص ٥٢ .

(٦) صحة هذه الكلمة ، من الناحية الفنية ، « وقف » .

(٧) نقض ٦ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١١٢ ، ص ٦١٢ . استندت المحكمة ، فضلاً عما ذكرناه ، إلى المادة ٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ « بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام » - التي تخضع له الدعوى ، نتيجة لتأميم المشروع - ، التي بدأ أن يحدث ، على سبيل الحصر في المادة ٧٥ أسباب إنهاء الخدمة ، نصت على « أن يستحق العامل عروبه حتى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته » ، « بما مؤده » ، وفقاً لمبارة الحكم وأن وقف عقد العمل بشركة من شركات القطاع العام بسبب اعتقاله لا يرتب حرمانه من أجره طوال فترة الاعتقال مادام أن نشاط الحرمان إنما هو إنهاء خدمته لأحد الأسباب التي أوردتها على سبيل الحصر المادة ٧٥ من القرار الجمهوري آنف الذكر » . وفات المحكمة أن المادة ٨ المشار إليها تقتصر ، بناءً ،

يتضمن هذا الحكم قضاءً پریتوریاً . يخالف قواعد القانون . التي تنقض بأن العمل . الذي يؤديه العامل ، طبقاً للعقد . يعتبر . كما قدما (٨) . السبب القانوني للأجر الذي يستحقه وفقاً له . ولا يلتزم . من ثم . صاحب العمل . كما سئري (٩) ، بدفع الأجر إلى العامل إلا إذا أدى عمله . ويقدر ما أداء منه ، لأن التزامه بدفعه يصبح . حال عدم أداء العمل . غير قائم على سبب . وتعتبر جملة النصوص ، التي ترتب ، على عقد العمل . بعض آثاره ، — وأهمها حق العامل في الأجر — ، رغم وقفه . إستثناءات ، على المبادئ العامة ، لا يجوز للقاضي أن يضيف إليها إستثناءات أخرى ؛ على تقيض ما ذهبت إليه محكمة النقض ، إستناداً إلى أن « المبدأ السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ إستقرار روابط العمل حماية للعامل أساساً وضماناً لمعاشه » (١٠) ، لأن هذه الاعتبارات لا تعدو أن تكون « حكمة التشريع » (١١) ، في النص القانوني . الذي يضع الإستثناء على آثار الوقف ، ويرسم . على وجه الدقة . حدوده ، فحينما يقرر ،

— إستمرار العامل في عمله إلى حين إنتهاء خدمته ، وإلا إستحق العامل أجره ، رغم إنقطاعه ، هذا عن عمله ، كأن أضرب عن العمل مثلاً ، وهذا لا يمكن تصوره . ولذلك ، بعد أن نص ، في المادة ١٠١ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، الذي حل محل قرار رئيس الجمهورية المشار إليه ، على أن يصرف العامل أجره إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته ، أضيف في المادة ١٠٢/١ أنه « إذا حكم على العامل بالإحالة على المعاش أو الفصل إنتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ، حتى لا يتقاضى العامل أجراً من مدة لم يقدم فيها عملاً . ويؤكد هذا المعنى أن الشارع لم يعتبر ما يتقاضاه ، من الفترة التي تمضي بين صدور ذلك الحكم وإيداعه به ، — حين ينتج الحكم أثره القانوني — ، أجراً ، بل اعتبره ، في المادة ٢/١٠٢ منه ، « تمويصاً يمدد أجره » ، فكيف يمكن ، بعد كل هذا ، القول باستحقاق العامل أجره في فترة إعتقاله . الواقع أن المحكمة لم تأت ، في تفسيرها المادة ٨٠ من قرار رئيس الجمهورية المشار إليه ، إلّا ما يسميه الفقه الفرنسي ، تكميلاً ، التفسير من دجل ، أو قدم ، النص

. *Interprétation au pied de la lettre*

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(٩) انظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٧ .

(١٠) نقض ٦ مارس سنة ١٩٧٧ المشار إليه .

(١١) *Ratio legis*

للعامل ، حقه في الأجر كاملاً^(١٢) ، وأحياناً يكتفى بإعطائه بعضه^(١٣) ، أو يحرمه كلية منه^(١٤) . إقامة للتوازن بين طرفي عقد العمل . بل إن هذا الحكم . على نقبض ما يبذل لاول وهلة . يتنافى مع العدالة ، التي تأبى أن يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل مدة إعتقاله . وهي مدة ناهزت . في خصوص الدعوى . أربع سنوات . دون أن يؤدي له هذا الأخير عملاً .

٢٤٩ - تطبيقات نظرية الوقف ، تعداد : وتطبيقات نظرية الوقف متناثرة في نصوص القوانين . وأظهرها التجنيد بالنسبة للعامل . والولادة بالنسبة للعامة . والمرض بالنسبة لكلهما . وأضاف نظام العاملين في القطاع العام حالات وقف أخرى بالنسبة للخاضعين لأحكامه . وقد يرجع الوقف الى صاحب العمل . لعجزه . لحادث طارئ . عن تقديم العمل .

٢٥٠ - تطبيقات : وقف العقد لتجنيد العامل : يجب على صاحب العمل . الذي لا يقل عدد عمله عن خمسين عاملاً ، أن يحتفظ . لمن يجند منهم . بعمله ، أو بعمل مساو له . مدة "تجنيد" ^(١) ، وأن يعيده إليه . — إذا طلب ذلك في الثلاثين يوماً التالية لتسريحه من الخدمة العسكرية . في خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم طلبه^(٢) . وأجيز لصاحب العمل ، منعاً لتعطيل أعماله . أن يستخدم . بدلاً منه . عاملاً مؤقتاً ، إلى حين تسريحه من الخدمة العسكرية^(٣) .

أما إذا أصبح العامل " غير لائق " لعجز أصابه في أثناء الخدمة العسكرية . وإستطاع تأدية عمل آخر . يجب على صاحب العمل إعادته

(١٢) كما في حالة العامل الذي يصاب بأحد الأمراض المزمنة أنظر لاحقاً . فقرة ٢٥٤ .

(١٣) كمالة مرض العامل ، أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥٤ .

(١٤) كمالة وقف العقد للعامة لرعاية وليدها ، أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥١ .

فقرة ٢٥٠ :

(١) مادة ٦٠ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية .

(٢) مادة ٦١ قانون ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ المشار إليه ، مدلة بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٨

(٣) مادة ٦٠ المشار إليها .

إليه . على أن يرأى وضعه في المركز الذي يلائم وظيفته الأصلية من حيث المستوى والأقدمية والمرتبة .^(٤)

وينبغي على صاحب العمل أن يحتفظ للعامل ، في أثناء غيابه في الخدمة العسكرية ، بما يستحقه من ترقية وعلاوات . كما لو كان يؤدي عمله فعلاً . وتضم مدة خدمته فيها مدة عمله . وتحسب في المكافأة أو المعاش^(٥) .

ويسقط حق العامل في العودة إلى عمله إذا لم يقدم طلبه في الميعاد . أو إذا لم يتسلم عمله خلال عشرة أيام من تاريخ أمر العودة للعمل . ما لم يكن تأخره في تقديم طلبه : أو في تسلم عمله . راجعاً إلى " عذر قهري " . يتعين عليه أن يقدم الدليل عليه . وليست العبرة . في مدة العشرة أيام . بتاريخ صدور أمر العودة للعمل لقد يقبأ من ظاهر عبارة النص . ولكن بتاريخ علم العامل بهذا الأمر . وإن كان وصول الأمر إليه قرينة على علمه به^(٦) .

خرج الشارع ، في هذه النصوص . على المادى العامة في نظرية وقف العقد . لنوع أدية ، نثلاً يكون في أداء الخدمة العسكرية إضرار بالمواطن . ولإعتبارات وطنية . حتى لا يترتب . على وفائه . بأقدس الواجبات . تمييز للمعنى من الخدمة العسكرية الإلزامية . أو للأجنبي . عليه . فقد كان مقتضى القواعد العامة . في آثار الوقف على العقد الذي يلحقه . أن تحذف فترة غياب العامل من مدة العقد ، فلا يستحق عنها علاوات بعد عودة سريانه . ولا معاشاً أو مكافأة حين إنتهائه^(٨) . أما إعادة العامل . حال إصابته بعجز

(٤) مادة ٦١ المشار إليها . وقد أضيفت إليها . بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠ . فقرة جديدة ، تنص بأن " تعتبر هذه المدة قد قضيت ينتج إذا كان المصون تحت الإختيار " (راجع سابقاً ، فقرة ٦٨٢) .

(٥) مادة ١/٦١ المشار إليها .

(٦) مادة ٢/٦١ المشار إليها .

(٧) مادة ٩١ مدق

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤٧ .

في أثناء الخدمة العسكرية . إلى عمل آخر . فيخرج عن فكرة الوقف كلية .
ليعتبر تعديلاً للعقد . فرضه الشارع . على صاحب العمل : رعاية لمصلحة
العامل . ويبقى : من قواعد الوقف . محتفظاً بوجوده ، عدم التزام صاحب
العمل . في فترة الخدمة العسكرية ، بدفع الأجر إلى العامل .

وتتعلق هذه القواعد بالنظام العام فيما تحويه . للعامل ، من ضمانات
وحقوق . فلا يجوز . بيند في عقد العمل أو نص في لائحة العمل ، إهدار
تلك الضمانات ، أو إنقاص هذه الحقوق ، كإنتهاء عقد العمل باستدعاء
العامل للخدمة العسكرية ، أو تقصير المدة التي يجوز للعامل ، خلالها ،
إستعمال حقه في العودة إلى عمله ، أو إسقاط حق العامل فيما يستحقه . في
فترة الوقف . من زيادات في أجره . بل يكون إمتناع صاحب العمل عن
تنفيذها جنحة يعاقب عليها بالحبس وبغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه أو بإحدى
هاتين العقوبتين * (٩) .

على أن وقف العقد مقرر . كما قدمنا ، لمصلحة العامل الذي يدعى لتأدية
الخدمة العسكرية الإلزامية . ويعمل في مشروع لا يقل عدد عملته عن خمسين
عاملاً ، وكذلك لمصلحة العامل الذي يدعى * للخدمة كضابط إحتياط
في القوات المسلحة * (١٠) . ويعمل في القطاع العام . أو لدى الأشخاص
الاعتبارية الخاصة ، شركات أو جمعيات أو مؤسسات خاصة أياً كان عدد
العملة فيها .

وتتطبق المبادئ العامة على العامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية .
إذا كان يعمل في مشروع يقل عدد عملته عن خمسين عاملاً ، أو يدعى
للعمل كضابط إحتياط ، إذا كان يعمل لدى شخص طبيعي أياً كان عدد
عملته . وكذلك على العامل الذي يتطوع في القوات المسلحة . ولا يمكن ،
وفقاً لهذه المبادئ ، إعتبار قرار الإستدعاء للخدمة العسكرية أمراً للحاكم

(٩) مادة ٦٧ قانون ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(١٠) مادتا ١/٦٦ و ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ ، ويقتصر خطاب القانون

على مصالح الحكومة والمؤسسات والشركات والهيئات الأخرى .

يترتب عليه إنفساخ عقد العمل أو وقفه . إذ ينقصه أحد عناصر القوة القاهرة . وهو عدم إمكان التوقع . لأنه معلوم للطرفين وقت التعاقد . ويتوقف أثره على تحليل نيتهما في إيانته . والغالب إنصراف نيتهما إلى إعتباره . نظراً لطول مدة التجنيد الإجبارى . أجلاً ينسب فيه العقد . مع إحتفاظه . قبل حلوله . بوصف العقد ذى المدة غير المحددة . لقيام حق كل منهما في إنهاء إراداته المتفردة ، إلا إذا أمصحا عن نيتهما ، وقت التعاقد أو حين الاستدعاء للخدمة ، في وقف العقد . ليعود العامل . بعد تسريحه . إلى عمله . حين تنطبق . على العلاقات بينهما ، المبادئ العامة في نظرية الوقف . أما استدعاء العامل للخدمة * كضابط إحتياط ، في القوات المسلحة . فلا تعرف . مقدماً . مدته . ولذلك . يترتب عليه . إذا كان غير متوقع وقت التعاقد . وقف العقد . إلا إذا استطلت مدته على نحو يضطر معه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر . حين يؤدي إلى إنفساخه . ولكن إذا كان متوقفاً وقت التعاقد . كان . شرطاً فاسخاً علق عليه عقد العمل ، الذى يظل . قبل وقوعه . محظوظاً بتكييف العقد ذى المدة غير المحددة .

أما تطوع العامل في القوات المسلحة . فيعتبر نقضاً منه للعقد . إذا كان بمحدد المدة . أو إنهاء له . أو إستقالة من الخدمة في عبارة أخرى . إذا كان غير محدد المدة .

٢٥١ - تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة ، أو لرعاية وليدها :
حرّم على صاحب العمل * تشغيل * العاملة * خلال الأربعين يوماً التالية للوضع (١) ، محافظة على صحة المرأة . فوقف عقد العمل . في هذه الفترة ، ليس فقط حقاً للمرأة ، تستطيع التزول عنه . ولكنه كذلك . إلزام فرضه القانون على صاحب العمل . يعرضه الإخلال به للعقوبة الجنائية (٢) .

فقرة ٢٥١ :

(١) مادة ٣/١٥٤ م.ع .

(٢) مادة ١٧٤ م.ع . ولا يجوز ، كذلك ، لصاحب العمل أن يستخيم عاملة خلال الأربعين يوماً التالية لولادة ، وإلا كان العقد باطلاً ، ووقع صاحب العمل تحت طائلة العقوبة الجنائية .

وأجيز للعاملة . التي أمضت ستة شهور في المشروع . أن توقف عقد العمل ، فيما نعت بأجازة الولادة ، لمدة خمسين يوماً * تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها * . وتتقاضى خلالها الأجر كاملاً * . على أن * تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه * (٣) .

أما إذا لم تكن العاملة قد أمضت . ستة شهور . في المشروع . فلاحق لها في أجازة للولادة . وإن كان يتمتع . على صاحب العمل ، * تشغيها * . كما قدمنا ، خلال الأربعين يوماً التالية للولادة . ولا يلتزم بدفع أجر لها . ومع ذلك . لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العاملة لانقطاعها عن العمل . قبيل الولادة . إلا إذا كان غيابها يؤدي إلى اضطراب العمل في مشروعه . يضطر . لتجنبه . إلى إستخدام عاملة أخرى . وهذا لا يتحقق إلا نادراً . وكان قانون العمل القديم أكثر رعاية للأوممة . حيث كانت أجازة الولادة . في ظله ، حقاً لكل عاملة . مهما كانت المدة التي قضتها في الخدمة (٤) ، بل كان . يجوز لها أن تطيل إنقطاعها عن العمل . لمدة تبلغ . في مجموعها . ستة أشهر ، إذا لم تمكنها العودة إليه لمرض يثبت . بشهادة طبية * . أنه نتيجة للحمل أو الوضع * (٥) . ولا مناص ، حالئذ . للعاملة . في ظل قانون العمل الجديد ، من الحصول على أجازة مرضية عادية (٦) .

وكانت الحماية القانونية تسقط عن المرأة . وفقاً لقانون العمل القديم ، إذا ثبت * أنها إشتغلت بمحل آخر * خلال أجازة الولادة . فلا تستحق . في إبانها . أجرأ . ويجوز لصاحب العمل فصلها من خدمته (٧) . وقد أخفل النص على ذلك في القانون الجديد . وإذا كان طبيعياً أن تفقد المرأة حقها

(٣) مادة ١/١٥٤ عمل ، التي تعتبر ناسخة ، بعقبة ضمنية ، المادة ٧٩ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، الخاص بالتأمين الإجباري في عقود تسارعها معها .

(٤) مادة ١/١٣٣ عمل قديم .

(٥) مادة ٢/١٣٥ عمل قديم .

(٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥٤ .

(٧) مادة ١٢٦ عمل قديم .

في الأجر عن فترة الأجازة إذا عملت . خلافاً . في مشروع آخر . فمن العير إعتبار ذلك . في كل الأحوال . ميراً مشروعاً لفصلها دون نص خاص يقضى به .

ولا تستحق العاملة . أجازة الولادة . ' لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها ' (٨) . هذا القيد غير مفهوم . لأن الحكمة . في هذه الأجازة . هي المحافظة على صحة المرأة . فضلاً عن إعتبارات إنسانية واضحة . وتعارض هذه الحكمة مع تحديدها بمرات معدودة . ولا يمكن أن يقصد . بهذا التحديد . سوى حمل المرأة على عدم الإنجاب . ولكنه . فضلاً عن الشكوك في مشروعية هذا الغرض . فإن حكم القانون لن يؤدي إليه .

وإذا كان تحديد مرات الأجازة يسهل تحقيقه في الوظائف العامة . أو في القطاع العام . حيث تبدأ الموظفة أو المستخدمة العمل . في سن مبكرة . وتختص فيه . عادة . كل حياتها العاملة . فإن تحقيقه في القطاع الخاص لن يكون ممكناً ، لأن العاملة تنتقل . عدة مرات . من مشروع إلى آخر . ويكون لها الحق في أجازة الولادة ثلاث مرات في كل مشروع منها . لأن عبارة ' طوال مدة خدمتها ' . الواردة في النص . لا يمكن أن تنصرف إلا إلى مدة خدمتها في المشروع الواحد . حين أن مقتضى تحقيق حكمته أن تكون الثلاث مرات في مدة حياتها العاملة . على أن وقف العقد . خلال الأربعين يوماً ' التالية للوضع ' لا يشمل التحديد . ويحرم على صاحب العمل ' تشغيل العاملة ' خلال هذه الفترة . أيأ كان عدد مرات الولادة .

ومدة أجازة الولادة . حتى في المرات الثلاث . غير كافية . فإذا كانت الراحة الوجوبية ، في القانون الفرنسي . تقتصر على ثمانية أسابيع . يدخل فيها . حتماً . الستة أسابيع التالية للوضع . فإن للعاملة الحق في وقف العقد ستة أسابيع قبل التاريخ . المفترض . للولادة . وثمانية أسابيع بعده . وتريد هذه المدة . إذا دعت إليها حالة مرضيه (٩) لدى العاملة . دون أن

(٨) مادة ٢/١٥٤ صل .

(٩) état pathologique .

تتجاوز ثمانية أسابيع قبل هذا التاريخ وإثني عشر أسبوعاً بعده . وتقررت للمرأة حماية فعالة . إذ حرم على صاحب العمل فصل العاملة . في أثناء الحمل أو خلال الإثني عشر أسبوعاً التالية للوضع ، إلا لخطأ جسيم ينسب إليها ، أو لاستحالة الإبقاء على العقد لسبب غير الحمل أو الولادة . يتعين عليه إثباته (١٠) .

وقفت العقد لرعاية الطفل : للعاملة ، التي تعمل في مشروع يستخدم خمسين عاملاً على الأقل . حتى في وقف العقد « لمدة لا تزيد على سنة » . لرعاية طفلها (١١) . ولا تستحق أجراً خلال هذه المدة .
وقيد حق العاملة . في هذه الحالة أيضاً ، بثلاث مرات « طوال مدة خدمتها » (١١) . كما لو كان الحق في الرعاية يقتصر على ثلاثة أولاد ، ويتعين أن يصحمل من يزيد عنهم إهمال أمهم في تربيته .

وتطبق هذه القواعد على الأم ، ولو كانت غير متزوجة ، إذ نجد حكمتها في المحافظة على صحة المرأة والأطفال (١٢) . ولكنها تقتصر ، في نظرنا ، على الولادة الطبيعية ، ولو ولد الطفل ميتاً ، ولا تنصرف إلى حالة الإجهاض ، أياً كان سببه (١٣) .

٢٥٢ - تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة ، ولرعاية طفلها ، في القطاع العام : ولم يفرض . في القطاع العام ، وقف لعقد العمل مدة معينة ، يحرم فيها : بمناسبة الولادة ، « اشتغال » العاملة . ولكن تقرر

(١٠) كمبرلاندك ، عقد العمل ، فقرة ١٣٩ ؛ كمبرلاندك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٧٧-٣ ؛ جروتل ، فقرة ٧٣٠ .
(١١) مادة ١٥٦ مدل .

(١٢) كانت المادة ١٩ من مشروع القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ ، المشار إليه ، تنص على أن يقصد بكلمة امرأة في تطبيق هذا القانون كل أنثى مهما كان سنها متزوجة أم غير متزوجة ، ويقصد بكلمة طفل كل ولد شرعياً كان أم غير شرعي . وقد حلت هذه المادة ، عند نظر المشروع أمام البرلمان ، لأن الحكم الوارد فيها استفاد من عموم النص . والحكم ذاته مأخوذ به في القانون الفرنسي دون نص عليه (ديران وقير ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٥-١) .

(١٣) أنظر ، في نفس المعنى ، الدكتور محمد ليبي شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٩ .

لها الحق في أجازة للوضع مدتها ثلاثة أشهر بعده . نستحق فيها الأجر كاملاً^(٢) . هذا الحكم هدف للتقدم رغم كفاية المدة الواردة به . لأنه يرغم الحبل على العمل إلى آخر لحظة قبل الوضع . بل ويعرضها للولادة في مكان العمل ، أو في الطريق منه أوليه . ولم يوضع حكم خاص للمرض . الذي قد ينتاب العاملة بسبب يرجع إلى الحمل ، أو الوضع ، ولا مناص ، حالئذ ، من تطبيق نظام الأجازة المرضية عليه^(٣) .

وحدد حق العاملة ، في هذه الأجازة . بثلاث مرات طول مدة حياتها الوظيفية^(٤) . وهو قيد أقل ما يوصف به الغرابة . وأعطى ، كذلك . للعاملة . بناء على طلبها . الحق في وقف عقد العمل . لرعاية طفلها^(٥) . للمدة التي تراها . على ألا تزيد على سنتين ، ولا تنقضي . في خلالها ، أجرها^(٦) . وقيد حقها فيه بذات القيد الذي ورد على حقها في أجازة الولادة ، على ما فيه من شلوك : ثلاث مرات طول حياتها الوظيفية^(٧) .

٢٥٣ - تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل وفقاً للمبادئ العامة :

يقف عقد العمل لمرض العامل . إذ يمنعه من أداء عمله^(١) . ويوجب

فقرة ٢٥٢

- (١) مادة ٧٣/٢ عاملين .
- (٢) مادة ١/٧٣ عاملين .
- (٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥٥ .
- (٤) مادة ٧٣/٢ عاملين .
- (٥) مادة ١/٧٢ عاملين . ومع ذلك . يلتزم صاحب العمل بدفع إشتراكات التأمين الإجباري المسحقة عليه وعل العاملة - أو يعطى هذه الأخيرة ، وفقاً لاختيارها ، « تمويلاً من أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تسحقة في تاريخ بدء مدة الأجازة » (مادة ٢/٧٢ عاملين) .
- (٥) مادة ٧٢/٢ عاملين .

فقرة ٢٥٣ :

- (١) ديوان وفيكتور ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٤ ، رولست وديوان ، فقرة ٣٤٤ ، ديوان وجالان ، فقرة ٢-٣٢٤ أوليه ، ص ١٤٠ ؛ جروتيل ، فقرة ٢٢٦ ؛ ريشيرد وسافلاتيه ، ص ٤٤١ ؛ بلانوي وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥١ مكرراً ؛ ريبير ويولانجيه ، جزء ٢ ، فقرة ٨٥١ سورناي SORNAY ، مرض العامل وعقد العمل ، دالوز ، ١٩٥٨ ، فقه ، ص ١٦٥ =

القضاء الفرنسي . على العامل . منعاً لإضطراب العمل . أن يخطر صاحب العمل بمرضه فور ظهوره^(٢) ، وأن يثبت . بشهادة طبية ، عجزه عن تنفيذ التزامه^(٣) . ولم يحكم بانقضاء العقد . لمرض العامل ، إلا إذا أحدث هذا المرض ، لعلول مدته . إضطراباً جسيماً في تنفيذه ، أضطرمعه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر . بدلامنه . قبل شفائه^(٤) . وعلى صاحب

سوما بعدها ، كاميرلانك CAMERLYNCK ، المرض الطويل العامل ، هل يكون حالة قوة قاهرة ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦١-١-١٦٠٩ ، كورينيان CORRIGNAN ، إنهاء عقد العمل ومرض العامل . مجلة القانون الاجتماعي . سنة ١٩٧٢ ، ص ٥٥٠ وما بعدها ؛ تانتا-بودا TANTA - BOUDAS ، إستعمال ، محور ، وإخضاع ، القوة القاهرة ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٨ ، ص ٢٢٢ وما بعدها ؛ وأنظر ، في دول قوانين الجاهة الأوروبية . ياساجوفس ، المرجع السابق ، ص ١٢٩ وما بعدها .

(٢) نقض فرنسي ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ، مجلة القانون الاجتماعي . سنة ١٩٤٨ ، ص ٧١ ؛ ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، مجلة القانون الاجتماعي . سنة ١٩٥٣ ، ص ١٠٣ ؛ ٢٤ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعي . سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٩٣ .

(٣) نقض فرنسي ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٨ ، ص ٧١ ؛ ٢ مارس سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ . مختصر ، ص ١٠٠ . ولكن العامل ، الذي استحال عليه الانصياع إلى أحكام اللائحة الداخلية ، بتقديم الشهادة الطبية خلال الأيام الثلاثة الأولى للمرض وأبلغ صاحب العمل به عن طريق المسرة . لا يتركب خطأ يحرمه من التصويض الجزائي المحدد في العقد ذي المدة المحددة من إنجائه قبل نهاية مدته (نقض فرنسي ٢٦ يونيو سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، مختصر ، ص ١١٩) . كما لأثر لتأخر العامل في تقديم الشهادة الطبية ، الذي بلغ ١١ يوماً من بداية مرضه ، إذا كان صاحب العمل يعلم بهذا المرض الذي ظهر عليه في أثناء العمل .

(٤) نقض فرنسي ٢٠ يوليو سنة ١٩٧٠ و ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠-١-١٩٣٥ و ١٩٣٥ يوليو سنة ١٩٣٣ ، سيري ١٩٣٣-١-١٩٣٧ و ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٣٣ ، سيري ١٩٣٤-١-١٧ أبريل سنة ١٩٣٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٤-٢-٣٩ و ٣ أغسطس سنة ١٩٣٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٤-١-١٦٤٤ و ٥ مارس سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٢٥٠ و ٢١ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٢١٤ و ٢١ يوليو سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، ص ٤٣٦١ وأنظر أيضاً السين Seine المدنية ١٠ يناير سنة ١٩١٩ ، دالوز ١٩١٩-٢-٤٨ و ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٢-١-١٤ و ١٢ يوليو سنة ١٩٤٥ ، دالوز ، الفهرس الخمسي الثامن ، عقد العمل ، رقم ١٨٨ ، ص ١٥٣ : « من أحبط صاحب العمل علماً بمرض المستخدم ، والمدة المتوقعة لبقائه في المستشفى ، ولم يستطع إثبات أنه كان مضطراً لاستخدام من يحل محله قبل شفائه ، يكون مسئولاً =

العمل : فوق هذا . أن يعلن العامل . قبل إنتهاء العقد . بعدم إمكانه الإبقاء عليه . وإلا نسب إليه إنتهاء العقد . وأخذ بأحكام هذا الإنتهاء .
وأدت المبادئ العامة . لاسيما المتعلق منها بحسن النية الواجب توافره في تنفيذ العقود . إلى إتباع تلك القواعد عندنا . قبل صدور القوانين المنظمة لعقد العمل . فقضت محكمة الاستئناف المختلطة . مثلا . في ظل التقنين القديم . بأن طبيعة العلاقات . الناشئة عن عقد العمل . تقتضي بعدم إنفساخه بمجرد إصابة العامل . لمدة قصيرة . بمرض قابل للشفاء . ولا يمكن لصاحب العمل . الذي يفصله في هذه الظروف . دون منحه " أجازة مرضية معقولة " . أو يمنع عن قبوله بعد إبلاله " أن يتخلص من نتائج الفصل في وقت غير لائق " (٧) . وإعترفت . قبل هذا . بحق صاحب العمل في فصل العامل إذا تغيب . قرابة العاملين : لمرض ألم به (٨) . وأخلت محكمة النقض . أيضاً . بهذه القواعد . في دعوى كانت خاضعة لقواعد التقنين المدني القديم وحده . وقضت فيها بأن " لا يعتبر

بعدم إنتهاء عقد العمل في المدة غير المحددة التي يربطه هذا المستعمل ، إذا رفض قبوله في علمته بعد شفائه " . أما إذا استعالت فترة المرض إلى حد اضطرممه صاحب العمل إلى استخدام عامل آخر ، إنتهى عقد العمل ، ولو كان قد إتفق فيه على عدم فصل العامل إلا في حالات الفسخ والخطأ الجسيم (نقض فرنسي ١٣ يناير سنة ١٩٦٥ . دالوز ١٩٦٥ . مختصر . ص ٨٤) ، وأنظر كذلك نقض فرنسي ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٠ . و ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، الأحكام الكبرى ، المجموعة المشار إليها ، رقمي ١١٠ و ١١١ . ص ٢٩٧ . وتعليق ج . ليون - سكان و بليسيه .
(٥) ديراز و فيشر ، جز ٢٠ . فترة ٢٤-٣ : وأنظر ، على الخصوص ، نقض فرنسي ١٧ أبريل سنة ١٩٣٤ المشار إليه . مارس سنة ١٩٣٥ . دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٢٥٠ . و ٣ ديسمبر سنة ١٩٢٤ . دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ . ص ٨٤ . وسجنا نقض فرنسي ٢٧ يناير سنة ١٩٧٢ . جازيت دي پاليه ١٩٧٢ . للفرس التحليل ، جز ٢٠ ، عقد العمل . رقم ١٢٤ ، ص ١٢١ .

(٦) مادة ١/١٤٨ مدق .

(٧) إستئناف مخطط ٢١ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٥ .

ص ٨٣ .

(٨) إستئناف مخطط ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ . مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٢ .

ص ٨٥ .

مرض العامل بذاته ، — قبل صدور قوانين عقد العمل الفردى ويعد صدورهما ، — من الأسباب التى تؤدى إلى إنفساخ العقد بين العامل ورب العمل بقوة القانون ومن تلقاء نفسه . بل يجب أن يقوم الدليل فى الدعوى على أن رب العمل أعرب عن نيته ، فى غير تصف ، فى إنهاء العقد بسبب هذا المرض^(٩) . ويعتبر فصل العامل . لمرض قصير المدة ، وليد^(١٠) تسرع وخفة ملومة^(١١) ، ومن ، تصفياً^(١٢) .

وإذا استطلت فترة المرض إلى حد إضطر معه صاحب العمل إلى استخدام عامل آخر ، إنفسخ عقد العمل ، بقوة قاهرة . جعلت تنفيذ العامل ، لالتزامه . مستحيلاً . ولم ينته بإرادة صاحب العمل ، الذى أخطره بإنهاء عقده . فلا يستحق تعويضاً عن مهلة الإخطار ، ولا ، فى القانون الفرنسى . مكافأة عن أقدميته^(١٣) : "مرض العامل يمكن ، بامتداده . أن يصبح قوة قاهرة . مؤدية إلى إنتهاء عقد العمل"^(١٤) . تعرض هذا القضاء لنقد الفقه^(١٥) : لقسوته على العامل ، إذ يضع العامل ، الذى ينتهى عقده لمرض طويل ألم به . فى وضع أدنى من العامل الذى يفصل

(٩) نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٩٥٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٩٩ ، رقم ٧٤ ، ص ٥٩١ .

(١٠) نقض فرنسى ٦ فبراير سنة ١٩٦٧ ، مستنات پليسيه ، ص ٥٣٥ ، رقم ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، مستنات پليسيه ، ص ٥٣٧ .

(١١) لا يستحق العامل ، فى القانون الفرنسى ، مكافأة الأقدمية ، أو مكافأة نهاية الخدمة كما تمت حدثاً ، إلا فى حالة فصله من الخدمة (أنظر تيسيه ، فقرة ٨٢١) .

(١٢) نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، مجموعة بران ، رقم ١١٢ ، ص ٣٦٥ ، وملاحظات بران **BRUN** ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، الأحكام الكبيرة ، المجموعة المشار إليها ، رقم ١١١ ، ص ٢٩٧ ، وملاحظات ج . ليون — كان و پليسيه ، وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٤ أبريل سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، مختصر ، ص ١٨ : المرض الطويل للعامل ، المستوجب استبداله ، يكون قوة قاهرة حقيقية تجعل تنفيذ عقد العمل مستحيلاً .

(١٣) كابير لانك ، المرض الممتد للعامل ، هل يكون حالة قوة قاهرة ، المقال المشار إليه ؛ بران ، وملاحظات حل نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه ؛ سان — جور **SAINT-JOUR** ، تعليق على نقض فرنسى ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣ ، ٢ — ١٧٥٦٠ : تانتا — رودا ، المقال المشار إليه ، فقرات ٢٠ وما بعدها .

خطأ يسير إرتكبه : يستحق هذا الأخير . دون الأول . تعويضاً عن مهلة الإختطار . وعلى الخصوص . مكافأة الأقدمية . لذلك . عدلت محكمة النقض الفرنسية عن هذا الكتيّف . حال إنهاء العقد لعجز نهائى أصحاب العامل نتيجة حادثه عمل (١٤) . أو مرض مهين (١٥) . وقضت له بمكافأة الأقدمية . لأن عجزه ، وتبعاً له تسريحه . يرجع إلى غاظر المشروع الذى يستخدمه (١٦) . وإعتبرت ، أخيراً . إنهاء عقد العمل . لمرض طويل إستلزم إستخدام عامل آخر . تسريحاً للعامل المريض . وقضت على صاحب العمل بالتعويض لعدم إتباعه الإجراءات القانونية لفصله (١٧) . ويتعارض هذا القضاء الأخير مع قواعد القانون . ولا يستند إلى غير الرغبة فى حماية العامل .

٢٥٤ - تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل وفقاً لقانون العمل : متى الشارح ، فى القوانين المتعاقبة لعقد العمل الفردى . جرياً على نهج بعض الدول الأخرى (١) . بأن يحدد . على وجه الدقة . مدة مرض العامل الذى يترتب عليه إنقضاء العقد . بحيث ينحصر أثر المرض . الذى لا تزيد مدته عليها . فى مجرد وقفه . ولا يؤدى إلى إنقضاخه . وكان يفرق . فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ . ويعلنه فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(١٤) نقض فرنسى ١٠ يوليو سنة ١٩٧٠ . ملحق مقال ثانى - رودا ، المقال المشار إليه . ص ٢٢١ .

(١٥) نقض فرنسى ١١ يوليو سنة ١٩٧٠ . ملحق مقال ثانى - رودا ، المقال المشار إليه ،

ص ٢٢٢ .

(١٦) *Risque de l'entreprise* . أما إذا كان العجز نهائى يرجع إلى مرض أصاب العامل بسبب عمله فى المشروع ، ولو كان لا يضر مرضاً مهيناً . فإنه يستوجب الحكم للعامل بتعويض يساوى نصف مكافأة الأقدمية والتعويض عن مهلة الإختطار ، على تقدير أن ذلك العجز يدخل فى غاظر المشروع ، الذى يجب أن يتحملها الطرفان . نتيجة للسلسلة المشتركة التى تجمعهما فى داخله (نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٧٦ ، ملحق مقال ثانى - رودا ، المشار إليه . ص ٢٢٤) . (١٧) نقض فرنسى ٢٩ يونيو سنة ١٩٧٧ . ملحق مقال ثانى - رودا . المشار إليه ، ص ٢٢٥ .

في تعيين تلك المدة ، بين العمال المحددة أجورهم شهرياً وغيرهم . أو ، في عبارة أخرى بين المستخدمين والعمال . وأنقصت إلى « النصف » بالنسبة لهؤلاء الأخيرين (٢) .

وسوى ، في قانون العمل القديم . بين جميع العمال ، مع زيادة مدة المرض ، الذى يترتب عليه إنفساخ العقد ، لا مجرد وقفه ، رغبة في توفير « الاستقرار في الوظيفة » رعاية للعامل ، وصارت الإنقطاع عن العمل « مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً ، أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها عن مائتى يوم خلال سنة واحدة » (٣) . ولم يعلق الشارع أية أهمية ، في تحديد هذه المدة أو تلك ، على أقدمية العامل في المشروع . على عكس الاتفاقات الجماعية . في بعض الدول ، التى تحدد المدة تبعاً لأقدمية العامل في المشروع ، لتوفر ، لعلاقات العمل ، إستقراراً أوفى . كلما زادت أقدميته فيه (٤) .

أما في القانون الجديد ، فقد سوى بين مدة المرض المتصلة ومدة المرض المتقطعة ، وتقرر وقف العقد مائة وثمانين يوماً « خلال السنة الواحدة » (٥) ، التى يقصد بها ، في رأينا . اثنا عشر شهراً متوالية ، تبدأ في أول أيام المرض . والرأى الراجح في الفقه لا يدخل ، في حساب هذه المدة ، أيام الراحة الأسبوعية ، والأجازات الدينية أو القومية (٦) . وأجيز للعامل أن

(٢) كانت هذه المدة طبقاً لقاعدة ١/٢٤ من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٤٤ « مدة متصلة لا تقل عن ستين يوماً أو مدداً تزيد في جملتها عن تسعين يوماً في خلال سنة واحدة » ، وتخفض هذه المدة ، أو تلك إلى النصف بالنسبة « لعمال المياومة والعمال المهينين بأجر أسبوعي » ، ثم صارت ، وفقاً لقاعدة ١/٤٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ « مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً ، أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة » ، وخفضت هذه المدة إلى النصف « بالنسبة لعمال المياومة والعمال المهينين بأجر أسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة » . وأنظر ، في تحليل طول مدة الوقف لعمال المحددة أجورهم شهرياً عنها بالنسبة لغيرهم ، الطبعة الأولى ، فقرة ٢٠٧ ؛ والسيد / راغب بطرس ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٧ .

(٣) مادة ١/٨١ عمل قديم .

(٤) ياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ١٤٨ - ١٤٩ .

(٥) مادة ١/٥٠ عمل .

(٦) الدكتور محمد نبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٤ ؛ الدكتور إسماعيل هاشم ،

المرجع السابق ، ص ٣٢٣ ؛ هاشم ٣ .

يضم إلى تلك المدة « متجمد أجازاته السنوية » (٧) التي لم يحصل عليها قبل مرضه . فإذا كانت مدة الأجازة السنوية للعامل شهراً (٨) ، ولم يحصل عليها طوال السنوات الأربع السابقة على مرضه ، جاز أن تكون مدة وقف العقد ، لهذا المرض ، أو الأجازة المرضية في عبارة أخرى ، ثلاثمائة يوم خلال السنة .

وكان لإثبات المرض ، في ظل قانون العمل القديم ، يقع على العامل بشهادة طبية ، ينص أغفل في القانون الجديد (٩) . ومع ذلك ، يجب على العامل ، وفقاً للمبادئ العامة ، إخطار صاحب العمل بمرضه فور ظهوره ، وإثباته بشهادة طبية (١٠) . فإذا كان مؤمناً عليه من المرض وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي ، فإن قرار جهة العلاج ، التي تحددها الهيئة العامة للتأمين الصحي ، « بمدة الأجازة المرضية » ملزم لصاحب العمل (١١) . على أن مناط ذلك كله ، في نظرنا ، أن يكون مرض العامل على شيء من الجسامية يبرر لجوءه إلى العلاج الطبي . أما إذا كان المرض ، الذي يمنعه من أداء عمله ، بسيطاً ، كنزلة برد أملت به ، لا يقتضى منه سوى الاعتكاف في بيته ، فليس عليه ، في رأينا ، سوى إخطار صاحب العمل فوراً به ، ليعرضه لهذا الأخير ، إذا شاء ، على الطبيب الذي يختاره .

ولما كان العامل ، خلال فترة وقف العقد لمرضه ، لا يؤدي عملاً ، فإنه ، وفقاً للمبادئ العامة ، لا يستحق ، في أثناءها ، أجراً (١٢) . ومع ذلك ، ألزم صاحب العمل ، استثناء على هذه المبادئ ، بأن يدفع للعامل المريض عوضاً عن أجره يعادل ٧٥ ٪ منه ، خلال التسعين يوماً الأولى ، تزيد ،

(٧) مادة ٤/٥٠ عمل .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢٢٢ .

(٩) مادة ٨١ عمل قديم التي وردت في سياق إثبات المرض التي يترتب عليه إنهزام العقد ، ولكن ينطبق حكمها ، لعموم عبارتها ، على المرض الذي يؤدي إلى مجرد وقف العقد .

(١٠) مادة ١/٥٢ عمل قديم .

(١١) مادة ٣/٨٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(١٢) راجع سابقاً ، فقرتي ٢٠٧ و ٢٤٧ .

بعدها ، إلى ٨٥ ٪ منه خلال التسعين يوماً التالية (١٣) . وأجيز للعامل ، كما قلنا (١٤) ، إذا كان له ، قبل مرضه ، أجازات سنوية لم يحصل عليها ، أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية ، ليحصل ، في أثنائها ، على أجره كاملاً . وتنطبق ذات القاعدة ، إذا إنتهت الأجازة المرضية قبل شفاء العامل ، وأراد إمتدادها ، إلى حين شفاؤه ، بقدر أجازاته السنوية ، التي لم يحصل عليها ، فيكون له ، في خلالها ، أجره كاملاً .

وإذا كان يمرض العامل ، وفقاً للمبادئ العامة ، يعتبر ، كما قلنا (١٥) ، قوة قاهرة ، مؤقتة ، لا يترتب عليها سوى وقف عقد العمل ، ولا تؤدي إلى إنفساخه إلا إذا أحدث هذا المرض ، لطول مدته ، إضطراباً جسيماً في تنفيذه ، إضطّر صاحب العمل ، لانتقاله ، إلى إستخدام عامل آخر ، قبل شفاؤه ، فإن عقد العمل لا يعتبر منفسخاً ، وفقاً للمادة ٥٠ من قانون العمل ، بمجرد إنقضاء المدة المحددة فيها ، بل يجب ، على صاحب العمل ، أن يعلن إرادته باعتبار العقد منفسخاً . أما إذا ظل سائماً طيلة فترة المرض ، ولو زادت على المدة المحددة فيها ، فإن عقد العمل ، الذي كان موقوفاً خلالها ، يعود إلى سريانه بإبلال العامل وعودته إلى عمله . ولا يستطيع صاحب العمل ، وقتئذ ، أن يرفض قبول العامل في مشروعه ، وإلا كان ناقضاً للعقد ، إذا كان ذا مدة محددة ، أو منهيّاً له إذا كان ذا مدة غير محددة (١٦) .

والمادة ٦/٥٠ من قانون العمل ، على نقيض المادة ١/٨١ من القانون القديم (١٧) ، واضحة الدلالة في قصر الحق في التمسك بانفساخ العقد ، لمرض

(١٣) مادة ٣/٥٠ من القانون .

(١٤) راجع سابقاً ، ص ٨٩٧ .

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ .

(١٦) أنظر ، في نفس المعنى ، ج. ليون - كان وبليسييه ، تعليق على نقض فرنس ، ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، الأحكام الكبيرة ، المبيعة المشار إليها . رقم ١١٠ ، ص ٣٠١ ، والأحكام المشار إليها (سطرى ٢٨ - ٢٩) .

(١٧) كانت المادة ١/٨١ ، المشار إليها ، بعد تعديلها بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٢ ، وقبلها المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، تقضي بأن ينتهي عقد العمل بوفاته للعامل .

العامل مدة تزيد على أجازته المرضية ، على صاحب العمل ، دون العامل ،
الذى لا يستطيع إعلان صاحب العمل ، بعد مضي تلك المدة ، بانفساخ
العقد القائم بينهما .

ويترب على سكون العقد ، وفقاً للمبادئ العامة ، أن يتمتع على
العائد ، كما قدمنا (١٨) ، إذا كان ذا مدة غير محددة ، لإنهاؤه بإرادته
المتفردة . فإذا كان الشارع قد حدد ، على الوجه المذكور ، مدة وقف
العقد لمرض العامل ، لا يجوز لصاحب العمل ، في خلالها ، أن ينهى ،
بإرادته المتفردة ، العقد ذا المدة غير المحددة إذا طرأ ما يدعو إلى إنهائه (١٨) .
وقد نص ، في قانون العمل القديم ، على هذه القاعدة ، صراحة (١٩) .
ولا يؤثر حذف النص ، في القانون الجديد ، من وجوب العمل بحكمه ،
لأنه كان تزييداً لا ضرورة له .

— إستثناءان : يرد على تنظيم الوقف ، على النحو المذكور ، لمرض
العامل ، إستثناءان ، يتعلق أحدهما بالعمال ، المصابين بأمراض معينة ،
والآخر بعمال المنشآت الصناعية ، ويتضمنان ، للخاضعين لأحكامهما ،
حقوقاً أوسع مما تقرره الأحكام العامة له :

سأوجز من ثأدية عمله أو مرضه مرضاً إستوجب إنقطاعه عن العمل مدة .. فلهب البعض في
الفقه ، إستياداً على ظاهر النص ، إلى أن التمسك بإنهاء العقد ، إذا مضت المدة المحددة ، يكون
لطرف العقد كليهما ، بحيث يجوز للعامل ، عند فواتها ، أن يعلن صاحب العمل بإنهاء علاقات
العمل بينهما ، كما يجوز ، لهذا الأخير ، أن يعلن العامل بإنهاء هذه العلاقات (الدكتور محمد كامل
مرسى ، العقود المسماة ، جزء ٤ ، عقد العمل وعقد المقاولة وإلزام المرافق العامة ، فقرة ٢٩١)
الإستداف على التعريف ، شرح قانون عقد العمل القديم ، ص ١١٢ ، السيد / وهب بطرس ،
المرجع السابق ، فقرة ١١٠) . وكان يصيب هذا الرأي إستناده إلى ظاهر النص الذى ، يلحظه بين المرض
وبين المجزئ العمل والوفاة ، يقرر لإنهاء العقد بطرؤه أحدهما ، وإغفاله المبادئ العامة في أثر القوة
القاهرة على العقد المستمر الذى يجب تفسير النصوص على أساسها (راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧) وأنظر
في تفصيلات هذا النقطة الأولى ، فقرة ٢٠٧) ، ولا محل له ، على كل حال ، في ظل قانون
العمل الجديد .

(١٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ .

(١٩) مادة ٨١ / ٥ عمل قديم .

- يقف عقد العمل ، لمرض العامل بالدرن ، أو الجذام ، أو بمرض عقلي ، أو بأحد الأمراض المزمنة ، التي يحددها وزير العمل ، في قرار منه ، بالاتفاق مع وزير الصحة (٢٠) ، طيلة مدة مرضه ، إلى أن يبل منه ، أو تستقر حالته على نحو يمكنه من العودة إلى عمله ، أو يبين عجزه الكامل عن مزاوله أية مهنة ، أو أداء أى عمل . ويكون لهذا العامل ، طيلة فترة الوقف ، أجره كاملاً (٢١) .

- يقف عقد العمل ، لمرض العامل ، في المنشآت الصناعية التي تتجاوز التكاليف الكلية لإقامتها ثمانية آلاف جنيه (٢٢) ، لمدة تبلغ ، في مجموعها ، تسعة شهور . ويتقاضى العامل المريض ، في الشهر الأول ، ما يعادل أجره كاملاً ، وفي الثمانية شهور التالية ، ما يعادل ثلاثة أرباع أجره . ويجوز أن تمتد فترة الوقف ثلاثة شهور أخرى ، بغير أجر ، إذا قررت " الجهة الطبية المختصة " (٢٣) ، إحتمال شفائه (٢٤) ، ليلبلغ مجموع مدة الوقف ، في هذه الحالة الأخيرة ، سنة كاملة ، فضلاً عن حق العامل

(٢٠) مادة ١/٥١ و٢٧٤ . وقد صدر في ظل قانون العمل القديم بتحديد هذه الأمراض قرار وزير العمل رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٦ وقرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ ، ولا زال العمل بهما نافذاً إلى أن يحل محلهما قرار جديد (مادة ٦ من قانون الإصدار) .

(٢١) مادة ١/٥١ ص ١ .

(٢٢) (٢٢) أحال الشارع في تحديد المنشآت الصناعية إلى المادتين ١ و ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، اللتين أحالتا في ذلك إلى قرار وزير الصناعة الذي حدد المقصود به بالمنشآت التي تمارس نشاطها في فروع الصناعات المختلفة المحددة في جدول وارد به والتي تتجاوز التكاليف الكلية لإقامتها ثمانية آلاف جنيه . وقد أصبح ، الآن ، هذا المبلغ زهيداً بحيث يشمل التنظيم جل المنشآت الصناعية (أنظر قرار وزير الصناعة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقرارات رقم ٦٨٠ لسنة ١٩٦٠ ، وقراره رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقرارات رقم ٦٨٤ لسنة ١٩٦٠ ، وقراره رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٦ ، المعدل بالقرار رقم ٧٢٥ لسنة ١٩٧٢) .

(٢٣) ويقصد ، بهذه الجهة ، فيما يظهر ، جهة العلاج التي تعدها الهيئة العامة للتأمين الصحي للعامل ، إذا كان مؤثماً عليه من المرض لدى هيئة التأمينات الاجتماعية (أنظر للمادة ٨٦ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٨١) .

(٢٤) مادة ٣/٥٠ عمل .

في أن يضيف إليها « متجمد أجازاته السنوية » ، التي لم يحصل عليها ، وفي تحويل الأجازات المرضية إلى أجازة سنوية على الوجه الذي قدمناه .

وليس للعامل حق في هذه « الأجازة المرضية » إلا كل ثلاث سنوات « تقضى في الخدمة » (٢٥) . فإذا حصل عليها كاملة ، لا يجوز له الحصول على أجازة مرضية أخرى إلا بعد إنقضاء ثلاث سنوات تبدأ في بداية مدة مرضه السابق .

ولا تنطبق هذه الأحكام على إصابة العامل في حادثة عمل ، أو مرض مهني ، بل يخضع ، في شأنها ، لقواعد التأمين من إصابات العمل ، الواردة في الباب الرابع من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

— غائقة : أخضع وقف عقد العمل ، لمرض العامل ، فضلاً عن المرضي بالأمراض المزمنة ، لتنظيمين مختلفين ، أحدهما عام للعمال الذين ينطبق عليهم قانون العمل ، والآخر خاص بطائفة معينة منهم ، هم عمال المنشآت الصناعية . فإذا أضيف إليهما التنظيم الذي ورد للعملة في القطاع العام (٢٦) ، أصبح ، في القانون المصري ، ثلاثة تنظيمات مختلفة لوقف العقد لمرض العامل ، أو ما يسمى بالأجازات المرضية . وليس لهذا التعدد ما يبرره . فوقف العقد نظام قضيت به المبادئ العامة ، لتوفير الاستقرار للعلاقات الناشئة عنه . وإذا كانت الطبيعة الخاصة لعقد العمل قد أدت إلى توسيع دائرة وقفه ، على حساب إنفساخه ، من ناحية ، وتعديل آثار وقف العقد ، على حساب سكوته ، من ناحية أخرى (٢٧) ، فإن لعقد العمل ، في كل الأحوال ، طبيعة واحدة ، أيما كان القطاع الذي يقوم فيه ، عاماً كان أو خاصاً ، وأيما كان نوع النشاط الذي يبرم لأجله ، صناعياً ، أو تجارياً ، أو زراعياً ، أو في مهنة حرة ، وكان يعين ، تبعاً لهذا ، أن يتسع التنظيم ، الذي أملتة تلك الطبيعة ، لجميع العمال . بل أن تتميز بعض طوائف العمال ،

(٢٥) مادة ٢/٥٠ من .

(٢٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥٥ .

(٢٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٨ .

دون مربر ، يثير حفيظة غيرهم ، وينبت الحقد بينهم ، وليس ، من شأن هذا ، تهيئة أسباب السلام الإجتماعى . والغريب أن الشارع ، فى المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ ، الذى خص عمال الصناعة ، لأول مرة ، بنظام أفضل ، علل الاستثناء ، الذى جاء به ، « بالرغبة فى التسوية بين العمال » (٢٨) .

٢٥٥ - تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل فى القطاع العام : تنف علاقات العمل ، لمرض العامل فى القطاع العام ، « بقرار من الجهة الطبية التى يحددها مجلس إدارة الشركة » (١) ، لمدة خمسة عشر شهراً (١) . ويجوز ، « للجهة الطبية التى يحددها مجلس الإدارة » ، زيادة هذه المدة ستة أشهر أخرى « إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل » ، حسبما تحدده الجهة الطبية المختصة (٢) .

ويستحق العامل هذه « الأجازة المرضية » ، وفقاً لعبارة القانون ، « كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة » (٣) . فإذا إستغرق مرض العامل كل تلك المدة ، لا يكون له أن يحصل على أجازة مرضية أخرى قبل إنقضاء ثلاث سنوات تدخل فيها مدة مرضه السابق . كما أن القيد ينطبق حال تعدد مرض العامل ، فلا يجوز أن تزيد ، عن تلك المدة ، فترة الانقطاع بسببه ، كل ثلاث سنوات .

ويتقاضى العامل أجره كاملاً خلال الثلاثة شهور الأولى ، وثلاثة أرباع أجره الأساسى خلال الستة شهور التالية ، ونصف أجره الأساسى خلال الستة

(٢٨) جاء ، فى هذه المذكرة الإيضاحية ، « أن إعمال قاعدة المساواة بين العاملين فى القطاعات المختلفة فى الحقوق والمكاسب الإشتراكية أمر تقتضيه قواعد العدالة ، فضلاً عن علاج نواحي المنافسة بين النظم المختلفة التى يعامل بها العمال فى شتى القطاعات » .

فقرة ٢٥٥ :

(١) مادة ١/٦٧ عاملين .

(٢) مادة ٢/٦٧ عاملين .

(٣) مادة ١/٦٧ عاملين .

شهور الأخيرة ، إلا إذا كان يجاوز الخمسين من عمره ، فيستحق ، كذلك ، خلالها ، ثلاثة أرباع « أجره الأساسي » (٤) . أما الستة شهور ، التي يجوز للجهة الطبية تقريرها للعامل في مرضه الطويل الأمد فلا يستحق العامل ، في خلالها ، أجره (٥) .

وقد نعت ما يتقاضاه العامل ، خلال الثلاثة شهور الأولى من مرضه . « بالأجر الكامل » ، الذي يحيط بجميع ما يتقاضاه العامل ، في مقابل عمله ، من مال ، أيا كان نوعه ، أو شكله ، أو كيفية حصوله عليه (٦) ، وإن كان لا يشمل ، من البدلات ، ما يعتبر عوضاً عن نفقات فعلية . أما ما يتقاضاه العامل ، في بقية مدة المرض ، فنسبة معينة مما سمي « الأجر الأساسي » ، الذي يقصد به ، على ما يظهر ، الأجر الثابت دون البدلات المختلفة ، والعمالة ، والنسبة المتوفاة في الربح ، وإن كانت تعتبر ، في النظرية القانونية ، جزءاً من أجره (٦) .

وتقرر « الأجازة المرضية » بقرار من الجهة الطبية المختصة (٧) . ويرجع رأى طبيب الشركة على الطبيب الذي بلغ إليه العامل للكشف عليه أو لمعالجته (٧) .

ويجوز للعامل أن يطلب تحويل الأجازة المرضية « إلى « أجازة إعتيادية » ، وهي الأجازة السنوية « إذا كان له وفر منها » (٨) ، على الوجه الذي رأيناه للعمال المتقاضين لقانون العمل (٩) .

أما إذا أصيب العامل بالدرن ، أو الجذام ، أو بمرض عقل ، أو بأحد الأمراض المزمنة التي حددها وزير العمل في قراره ، فتتصف علاقات العمل طيلة مدة مرضه ، مع قيام حقه في أجره كاملاً ، إلى حين شفاؤه أو استقرار

(٤) مادة ٢/٦٧ عاملين

(٥) مادة ١/٦٧ عاملين .

(٦) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٧) مادة ٦٨ عاملين ، التي تضمنت تفصيلات الكشف على العامل للتحقق من مرضه .

(٨) مادة ٣/٦٧ عاملين .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥٤ .

حالته ، أو ثبوت عجزه ، على الوجه الذى قدمناه (١٠) .

٢٥٦ - تطبيقات : ولقد انعقد لمخالطة العامل لمريض بمرض معد : يقف عقد العمل ، بقرار من الجهة الطبية المختصة ، للمدة التى تحددها ، للعامل « المخالط لمريض بمرض معد » (١) . وحكمه الوقف ، حالئذ ، مصلحة مجموع العملة ، حماية لصحتهم ، بمنع إنتقال عدوى المرض إليهم ، لا مصلحة العامل الذى يقف عقده . ولذلك ، لا يجوز ، لهذا الأخير ، أن يتزل عن وقف علاقات العمل ، ويستمر فى عمله . وكان صاحب العمل ، قبل نفاذ قانون العمل الجديد ، لا يلتزم ، خلال مدة الوقف ، بأن يدفع ، للعامل ، أجره ، لأن المادة ٦٣ مكررا من القانون القديم (٢) ، لا تلزمه بدفعه . ولكن الشارع ، فى القانون الجديد ، قرر للعامل ، خلال مدة الوقف ، حقاً فى كل أجره ، وأوجب ، على صاحب العمل ، عدم خصم هذه المدة من أجازته السنوية :

- القطاع العام : وتسرى هذه القواعد على العملة فى القطاع العام ، وإن اعتبرت مدة الوقف « أجازة خاصة » للعامل « المخالط لمريض بمرض معد » ، التى ترى « الجهة الطبية المختصة » منعه من « مزاوله أعمال وظيفته » (٣) . ولا تحسب هذه المدة من أجازات العامل ، ويتقاضى ، فى خلالها ، كل أجره ، أو ، على وجه الدقة ، عوضاً عن كامل أجره .

ولم يحدد ، فى قانون العمل ، ولا فى نظام العاملين بالقطاع العام ، تلك « الجهة الطبية المختصة » ، التى لا يمكن ، فى الحقيقة ، أن تكون سوى الطبيب الذى يعالج المريض الذى يخالطه العامل . وإذا كانت سلطة منع العامل ، من أداء عمله ، قد خولت أيضاً ، فى قانون العمل ، « لطبيب

(١٠) مادة ٦٩ عاملين ، وداجع سابقا ، فقرة ٢٥٤ .

لقوة ٢٥٦ :

(١) مادة ٥٣ عمل .

(٢) أضيفت بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٧١ .

(٣) مادة ٧٣ / (٣) عاملين .

الهيئة العامة للتأمين الصحي» (٤) ، فإن هذا الطبيب لا يتسنى له إستعمالها إلا إذا كان المريض ، الذى يخالطه العامل ، مشتركاً فى التأمين الإجتماعى من المرض ، لتتولى تلك الهيئة علاجه .

٢٥٧ - تطبيقات : وقف العقد لتفرغ العامل للنشاط النقابى : يقف عقد العمل لمن يتفرغ ، من أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية ، للنشاط النقابى» (١) ، بقرار يصدره مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال ، بالنسبة لأعضائه ، وبقرار يصدره مجلس إدارة النقابة العامة ، بالنسبة لأعضائه ، أو لأعضاء مجلس إدارة اللجان النقابية ، وذلك كله فى نطاق العدد وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال» (١) .

ويقف عقد العمل طيلة مدة تفرغ العامل للنشاط النقابى . ولكن ، إستثناء على المبادئ العامة فى نظرية الوقف» (٢) ، ألزم صاحب العمل بأن يحتفظ للعامل « المتفرغ » ، خلال مدة تفرغه ، بجميع « العلاوات والترقيات وغير ذلك مما يستحقه زملاؤه من مزايا مالية » ، كما لو كان يؤدي عمله فعلاً ، وتضم فترة التفرغ لمدة خدمته الفعلية» (٣) .

« وتلتزم الحكومة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة والقطاع العام بصرف أجر العامل المتفرغ التابع لها وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه» (٤) ، بحيث لا يبقى غير ملتزم بدفع أجر العامل المتفرغ سوى أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص .

وحكمة هذه الاستثناءات ، على المبادئ العامة فى أثر الوقف» (٥) ،

(٤) مادة ٥٣ عمل .

فقرة ٢٥٧ :

(١) مادة ١/٤٥ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات البالية .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ .

(٣) مادة ٢/٤٥ من قانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(٤) مادة ٣/٤٥ من قانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ .

رغبة الشارع في تشجيع أعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية ، وهم ، في العادة ، من رؤساء العمال ، للتفرغ لأعمال هذه الجمعيات المهنية ، معاملة لها على حسن قيامها بتحقيق الغاية المرجوة منها ، وهي المصلحة الجماعية للعمال .

٢٥٨ - تطبيقات : وقف العقد لأمر شخصية للعمال ، الأجازة العارضة :

ويقف عقد العمل ، لأمر يرجع إلى العامل ، في حالات أخريات ، يطلق عليها ، في الفقه الفرنسي ، « الأمور الشخصية »^(١) ، يكون الوقف فيها ، عادة ، لفترة قصيرة ، كمرض ابنه^(٢) ، أو زواج ابنته^(٣) ، أو ولادة طفل له^(٤) ، أو وفاة أحد ذويه^(٥) ، وهي أمور هامة في حياته العائلية . ويعلق الوقف ، في هذه الحالات ، على إذن صاحب العمل ، لأنها لا تمنع العامل ، في الواقع ، من تنفيذ العمل ، ولا يترتب عليها أثر القوة القاهرة^(٦) . أما إذا رفض الإذن لأسباب تتعلق بالعمل ، أو أغفل الإبلاغ كلية ، أو أتضح كذب الإدعاء ، أو طالت مدة الغياب دون مبرر ، كان غياب العامل خطأ منه ، يميز لصاحب العمل فصله دون أن ينمى عليه التقصير فيه^(٧) .

ومع ذلك ، توجد ، بين هذه الأمور ، ما يستحيل ، معه ، على العامل معنوياً ، تأدية عمله ، وتبلغ ، من ثم ، مبلغ القوة القاهرة^(٨) ، ك وفاة أمه

فقرة ٢٥٨ :

(١) Convenances personnelles .

(٢) قانون نقض فرنسي ٣ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٤٩ .

(٣) العمال ، في القانون الفرنسي ، أجازة ، قهرها ثلاثة أيام ، بمناسبة ولادة طفل له

(قانون ١٨ مايو سنة ١٩٤٦) ؛ أنظر ديوان وديران ، فقرة ٣٢٩ مكرر .

(٤) أنظر ، في وقف العقد للأمور الشخصية ، كابرلانك ، عقد العمل فقرة ١٢٩ ؛

ديران وقيصر ، جز ٢ ، فقرة ٤٢٦ ؛ ياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ٢٦٨ وما يملأها .

(٥) ديوان وقيصر ، المرجع السابق .

(٦) كابرلانك ، عقد العمل ، المرجع السابق .

(٧) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ ؛

وياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ٢٦٨ - ٢٦٩ .

مثلاً ، حين يجب ، على صاحب العمل ، إعطاؤه الإذن ، ويكون متعسفاً إذا فصل العامل ، أو أوقع عليه جزاءاً تأديبياً ، لغيابه رغم رفضه ، أو ، في حالة الاستعجال ، دون إستئذانه^(٨) .

ولاشك ، عندنا ، في وجوب الأخذ بوقف العقد ، في هذه الأمور ، الشخصية ، تطبيقاً للمبادئ العامة ، لاسيما المتعلق منها بوجوب توافر حسن النية في تنفيذ العقد^(٩) . وقد توقع الشارع ، فيما يظهر ، هذه الأمور ، وحدد حق العامل فيها بثلاثة أيام مرة واحدة أو مرات متفرقة ، لا يتجاوزها ، خلال السنة ، على أن «تخصم» من أجازته السنوية^(١٠) . وتقرير الحق فيها بنص القانون لا يعنى العامل وجوب إستئذان صاحب العمل ، وخضوع إستعماله لضرورات سير المشروع ، إلا إذا بلغت ، كما قلنا ، مبلغ القوة القاهرة ، التي تمنى العامل من الحصول على الإذن ، أو تميز له الغياب رغم رفضه^(١١) .

٢٥٩ - تطبيقات : وقف العقد «أمور شخصية» للعامل في القطاع العام : تقف علاقات العمل ، للعامل في القطاع العام ، في حالات عديدة ، لأمر شخصية له ، يكون له ، في أحدها ، الحق ، في أجره ، ولا يكون له ، في بقيتها ، الحق فيه .

أولاً - تقف علاقات العمل ، «لأداء فريضة الحج» ، لمدة شهر ، يكون للعامل ، خلاله ، الحق في مبلغ يعادل أجره كاملاً ، « وذلك مرة

(٨) كاسبرلانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ، وترب نقض فرنسي ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٦٢ (مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٣ ، ص ١٦٦ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER) الذى اعتبر صاحب العمل متعسفاً في توقيع جزاء الوقف ، تطبيقاً للامحة العمل ، على عامل خرج - رغم رفض الإذن بالخروج - بجميع المصلحة - ، لاستقبال الرئيس خروتشيف في باريس ، تأسيساً على جريان المادة ، والظروف الاستثنائية .

(٩) مادة ١/١٤٨ ملغ .

(١٠) مادة ٤٤ فصل .

(١١) ياما جوشي ، المرجع السابق ، ص ٢٦٩ .

واحدة طول مدة خدمته (١) .

ثانياً - تنف علاقات العمل ، في الحالات التالية ، دون أن يكون للعامل ، في أثناء وقفها ، الحق في أجره :

- للعاملة ، إذا رحل زوجها إلى الخارج ، « لمدة ستة أشهر على الأقل » (٢) ، الحق في مرافقته . كما أن للعامل ذات الحق إذا سافرت زوجته إلى الخارج لذات المدة . وتنف علاقات العمل إلى حين عودة الزوج إلى وطنه (٣) . ولا يجوز أن يتصل الوقف بإعادة إلى الخارج (٤) ، لأنه تقرر لأحد الزوجين ، لمرافقة الزوج الآخر ، لا للعمل ، ولا للبحث عنه .

على أن وقف علاقات العمل ، وفقاً لعبارة النص ، منوط بالتصريح للزوج بالسفر ، إلى الخارج ، لمدة ستة أشهر على الأقل . ويكون على العامل أن يقدم هذا التصريح ، مع طلب المرافقة ، إلى السلطة المختصة في المشروع التي يتعين عليها إجابته (٥) . ولكن ، مجال التصريح بالسفر ، بداهة ، أن يكون الزوج المسافر موظفاً عاماً ، أو على الأقل عاملاً هو الآخر ، حين يصدر التصريح له من الدولة ، أو من صاحب العمل . أما في غير هاتين الحالتين ، كأن كان الزوج تاجراً ، أو ذا مهنة حرة ، يرحل للتجارة أو للعمل ، أو كان طالباً يسافر لتحقيق العلم ، فلا وجه لاستنزاف التصريح ، ويكفى أن يكون بقاءه في الخارج لتلك المدة .

- للعامل المنتسب « لإحدى الكليات أو المعاهد العليا » أن ينقطع عن العمل في « أيام الامتحان الفعلية » ، بإذن السلطة المختصة في المشروع (٦) ، التي تستطيع ، لدواعي العمل ، رفضه .

- للعامل أن يقف علاقات العمل « للأسباب التي يراها » ، بإذن السلطة المختصة في المشروع (٧) . ولعل هذه الحالة هي أغرب ما في حالات

فقرة ٢٥٩ :

(١) مادة ٧٣ / (١) عاملين .

(٢) مادة ٧١ / (١) عاملين .

(٣) مادة ٧١ / (٣) عاملين .

(٤) مادة ٧١ / (٢) عاملين . وأجيز شغل وظيفة العامل « الذي دُعي له بأجازة بدون مرتب لمدة ستة على الأقل » عن طريق الصين أو الترقية (مادة ٧١ / ٢ عاملين) .

الوقف . ولا يبررها إلا كثرة العمال في مشروعات القطاع العام على نحو يفيض عن حاجاتها الحقيقية ، نتيجة سياسة التوظيف الجماعي التي تتبعها الدولة . فللعامل أن يطلب وقف علاقات العمل ، في أي وقت يشاء ، ولأية مدة يحددها ، ولأي سبب يراه . والغالب أن تسارع السلطة المختصة إلى إجابة طلبه بغية التخلص مؤقتاً منه (٥)

— وتوقف علاقات العمل ، كذلك ، إذا قرر رئيس مجلس الإدارة ، أو من يفوضه ، إعارة العامل « للعمل في الداخل أو في الخارج » ، بعد موافقة العامل كتابة على إعارته (٦) .

ثالثاً — وتوقف علاقات العمل ، أخيراً ، إذا أوفد العامل في بعثة داخلية أو خارجية ، أو أجازة دراسية ، بأجر أو بدونه ، وفقاً للنظام الذي يضعه مجلس الإدارة (٧) .

وإذا تقرر أن تدخل مدة الإعارة ، أو البعثة ، أو الإجازة الدراسية ، ولو كانت بغير أجر ، « ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي وفي استحقاق العلاوة الدورية » (٨) ، فإنها تحسب ، من كل الوجوه ، في مدة خدمته في المشروع ، التي تتحدد ، على أساسها ، أقدميته فيه (٩) .

رابعاً : وللعامل ، أخيراً ، أن ينقطع عن العمل ، — فيما نمت ،

(٥) وتوقف علاقات العمل ، في هذه الحالة ، كان ينشأ عن الحالة التي قبلها ، وهي الانقطاع عن العمل في أيام الامتحان ، كما يجعل غير ذي موضوع البحث فيما إذا كان هذا النص الخاص بالعامل المتسبب « لإحدى الكليات أو المعاهد العليا » يطبق بطريق القياس على العامل الذي يقدم لإمتحانات أخرى .

(٦) مادة ٥٦ عاملين ، (ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدة هذه الإعارة ، « وذلك في ضوء لقواعد والإجراءات التي يحددها مجلس الإدارة ») .

(٧) مادة ٥٧ عاملين .

(٨) مادة ٥٨ عاملين . ويلتزم العامل ، « الذي أوفد في بعثة أو منحة أو إجازة دراسية » ، بالعمل في الشركة لمدة التي يحددها مجلس الإدارة وإلا ألزم برد ما أنفقته الشركة في البعثة أو الإجازة الدراسية ، وعليه أن يقدم تقريراً من مهمته (مادة ٦٠ عاملين) .

(٩) أنظر ، في نقل وإعارة رئيس مجلس إدارة الشركة ، وأعضاء مجلس الإدارة وشاغلي الوظائف العليا ، المادة ٥٩ عاملين .

٢٦٠ - بالأجازة العارضة « (١٠) - ، لمدة سبعة أيام في السنة ، لنسب طارئة .
 ٢٦١ - يعتبر معه طلب الحصول على أية أجازة أخرى « (١٠) . ويحصل العامل ،
 خلال هذه الأيام ، على ما يعادل أجره ، ولا تحسب ضمن الأجازات
 السنوية المقررة له « (١٠) .

٢٦٠ - تطبيقات : وكلف العقد لقيام العامل بوظيفة ، أو خدمة ، عامة :
 وآخر حالات الوقف ، لأمر يرجع إلى العامل ، هي قيامه بوظيفة عامة ،
 كعضوية مجلس الشعب ، أو المجالس المحلية ، أو مجلس إدارة الشركة منتخباً
 عن العمال (١) ، أو هيئة التحكيم في منازعات العمل ، أو قيامه بأداء خدمة
 عامة ، كتأدية الشهادة في دعوى (٢) .

ويقف عقد العمل في الفترة التي يؤدي فيها العامل واجبه ، وتكون ،
 عادة ، قصيرة . ولا يستطيع صاحب العمل منعه من أدائه ، أو فصله
 لأجل أدائه ، وإن كان يجوز له أن يقتطع ، من أجره ، ما يقابل فترة
 إنقطاعه عن عمله .

٢٦١ - جزاء غياب العامل في غير حالات الوقف : يعتبر غياب العامل ،
 أو إمتناعه عن تأدية عمله ، إخلالاً بالتزامه الرئيسي ، الذي نشأ ، عن
 العقد ، في ذمته ، يميز لصاحب العمل توقيع الجزاءات التأديبية المنصوص
 عليها في لائحة العمل ، أو الجزاءات التي يراها رادعة له حال عدم التزامه
 بوضع لائحة عمل في مشروعه (١) . وإذا استمر مدة ، أو تكررت مرات ،

(١٠) مادة ٦٥ / (١) عاملين .

فقرة ٢٦٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٦٤ .

(٢) دوران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٧ : كامير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٨ ؛
 ياماغوتشي ، المرجع السابق ، ص ٢٦١ وما بعدها ؛ وأنظر ، مثلاً ، ألين *Salvo* المدنية
 ١٨ أكتوبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٦ .

فقرة ٢٦١ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

معينة ، يعتبر ، كما سنرى ، خطأ جسيماً يميز لصاحب العمل فسخ العقد معه قبل نهاية مدته ، إذا كان محدد المدة ، أو بغير مهلة إذا كان غير محدد المدة^(٢) .

القطاع العام : أما في القطاع العام ، فبعد النص ، في نظام العاملين به ، على حرمان العامل من أجره ، إذا انقطع عن عمله ، مدة غيابه ،^(٣) مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية^(٤) ، أجاز ، للجهة ، التي يحددها مجلس الإدارة ، أن تقرر حساب مدة الانقطاع من أجازاته ، ومنحه أجره ، إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك^(٥) . فالعامل ، الذي له وفر في أجازاته السنوية ، لعدم حصوله على بعض منها ، أن يغيب عن عمله ، في حدود هذا الوفر ، للمدة التي يراها ، وفي الوقت الذي يشاءه . ولا ندرى كيف يتنظم العمل ، في مشروعات القطاع العام ، إذا تركت لكل حامل فيه ، حرية الامتناع عن العمل ، في أى وقت ، دون أن يخطر به رئيس المشروع ، لاسيما إذا كان العمل ، الذي يؤديه ، ضرورياً لأداء مجموعة من زملائه أعمالهم . بل إن هذه الحرية بمثابة إعطاء العامل حق اختيار وقت أجازته السنوية ، غير عانى بالنظام الذي تضعه إدارة المشروع للأجازات السنوية ، والوقت الذي تحددها . ولا يقال بأن حساب مدة الانقطاع من أجازاته^(٦) إختياري للسلطة المختصة ، التي تستطيع رفضه ، فيظل شبح الحرمان من أجره ، والمسئولية التأديبية ، تهددناه ، لأن هذه السلطة ، في حالة البلد الراهنة التي لا تخفى ، لا بد أن تمنحه أجره ، وتقرر حساب مدة الانقطاع من أجازاته^(٧) .

٢٦٢ - تطبيقات : وقف عقد العمل لمثل أصحاب المشروع : قد يقع

إضطراب في سير المشروع ، يرجع إلى قوة القاهرة ، يؤدي إلى تعطل العمل فيه ، كانهطاع غير متوقع للتيار الكهربى ، أو نقص المواد الأولية ،

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(٣) مادة ١/٧٦ عاملين .

(٤) مادة ٢/٧٦ عاملين .

أو حريق لم يعرف سببه ، أو أمر الحاكم ، أو ظروف حرب أو ثورة .
 فيقف عقد العمل ، متى كان لإنقطاع العمل مؤقتاً ، إلى حين زواله (١) .
 وإذا كان صاحب العمل قد إستحال عليه قبول أداء العمل ، في فترة
 الوقف ، فإنه يعنى ، وفقاً للقواعد العامة ، من إلزامه بدفع أجر العامل (٢) :
 على أن قسوة تطبيق هذه القواعد ، على العامل ، أدت ببعض الفقهاء ،
 في ألمانيا ، إلى أن يجعلوا ، في تفسيرهم لبعض نصوص التقنين المدني
 عندهم ، أسباب تعطيلها . ولكن الجمهور فضل إستلهاهم المبادئ العامة في
 القانون ليصل إلى نظرية خاصة بقانون العمل ، هي نظرية مخاطر المنشأة (٣) :
 كل ما يلحق الاضطراب في المنشأة يدخل في الدائرة القانونية لصاحب العمل ،
 وتلقى عليه أعباء نتيجته ، ويلتزم ، تبعاً لهذا ، بدفع أجور عماله ، رغم
 وقف العمل (٤) . أما القضاء ، فقد سلم بالمبدأ بعد توضيح نطاقه ، ولم يلق ،
 على صاحب العمل ، تبعة تعطيل العمل إلا إذا كان ، نظراً لإمكان توقع
 أسبابه ، داخلاً في المخاطر التي تحيط بالمنشأة عادة (٥) .

أما عندنا ، فقضى ، في المادة ٦٩٢ من المجموعة المدنية ، بأن « إذا
 حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد
 العمل ، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ، ولم يمنعه عن العمل
 إلا سبب راجع إلى رب العمل ، كان له الحق في أجر ذلك اليوم » . على
 أن سوء صياغة النص أدى إلى خلاف في تفسيره ، وصعوبة في تحديد مداه .
 أخذ البعض هذه المادة على ظاهرها ، وإعتبر حق العامل في أجر اليوم
 تعويضاً له عن « المباغة » في حرمانه من العمل فيه ، بحيث يكفي ، في
 نظره ، أن يقوم صاحب العمل « بإخطار عامله بإيقاف العقد قبل حضوره
 حتى يستعد للبحث عن عمل آخر أو يستريح » ، ليسقط عنه الالتزام

فقرة ٣١٢ :

(١) كابرلارك ، عقد العمل ، فقرة ١٤٢ .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ .

(٣) *Théorie du risque d'établissement* (٣)

(٤) أنظر ، في كل ذلك ، ديران وقهجر ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٦ .

بأدائه^(٥) . والحقيقة ، في نظرنا ، أن هذا النص أبعد أثراً ، ونرى ، في تعليق إنطباعه ، على « حضور العامل » أو « إعلان إستعداده » ، تعبيراً عن وقف العمل لأمر يرجع إلى صاحب العمل ، ولو إمتد الوقف لأكثر من يوم ، لأن المادة ، وإن حددت حق العامل في « أجر ذلك اليوم » لم تحمل ، في عبارتها ، ما يمنع تكراره^(٦) . إنما تكمن الصعوبة الحقيقية في تفسير عبارة « سبب راجع إلى رب العمل » ، الذي علق عليه التزام صاحب العمل بدفع الأجر . ويتردد الفقيه بين تفسير ضيق لا يشمل ، من أسباب وقف العمل ، إلا ما ينسب لإرادة صاحب العمل أو يرجع إلى تقصيره ، - كوقف العمل بعض الأيام لأزمة طارئة ، أو لإقطاع ، في التيار الكهربائي ، كان يمكن توقعه ، أو نقص ، في المواد الأولية ، كان يمكن تجنبه^(٧) - ، وتفسير واسع ، هو الذي نرجحه ، يحيط بكل ما يتصل بالعمل ، ولو كان يرجع إلى حادث فجائي ، وهو كل أمر يدخل في دائرة نشاط المشروع ، رغم إصفاؤه بعدم إمكان تجنبه ، وإستحالة دفعه^(٨) ، كحريق بشب في المتجر أو انفجار يقع في المصنع ، فيمكن ، ليعتبر السبب راجعاً إلى صاحب العمل ، أن يكون متصلاً بالعمل في مشروعه . أما إذا وقف العمل بقوة قاهرة ، كأمر الحاكم ، أو ظروف حرب أو ثورة ، فلا يعتبر راجعاً إلى صاحب العمل ، الذي لا يلتزم ، من ثم ، بدفع أجر العامل طيلة وقفه . والتفسير الضيق للمادة ٦٩٢ ، المشار إليها ، يجعل

(٥) الاستناد على العرف ، المرجع السابق ، فقرة ١٧١ .

(٦) أنظر ، في نفس المنى ، الدكتور إسحاق خانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٧ .

(٧) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٣٧ ، وأنظر ، مع ذلك ، الدكتور إسحاق خانم ، المرجع السابق ، فقرتا ١٧٧ و ١٧٨ ، التي جاء فيه : « إذا كان منع العامل من العمل يرجع إلى سبب أجنبي لا يد لرب العمل فيه ، فلا يكون هناك محل لتطبيق المادة ٦٩٢ سواء كان السبب متوقعاً أو غير متوقع ، إذ هو لا يعتبر في الحالتين سبباً راجعاً إلى رب العمل » . وفات المؤلف أن عدم مكان التوقع إحدى خصيصة السبب الأجنبي ، فالأمر ، الذي يمكن توقعه ، يعتبر راجعاً إلى خطأ صاحب العمل ، إذ كان عليه أن يتوقعه ، ويعمل على تجنب أثره .

(٨) أنظر ، في التفرقة بين القوة القاهرة والحادث الفجائي ، مؤلفنا الوجيز في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ ، وهامشي ٢١ و ٥٩ .

منها مجرد ترديد للمبادئ العامة ، ليست له أية فائدة (٩) .
وقد أعيد ، في قانون العمل ، تنظيم هذه الحالة ، بنص لم يحتفظ فيه ،
من أحكام المادة ٦٩٢ ، المشار إليها ، إلا بسوء الصياغة (١٠) ، وقابل ، فيما
يؤدى إلى وقف العمل ، بين « الأسباب القهرية الخارجة عن إرادة صاحب
العمل » ، حين يستحق العامل ما يساوى نصف أجره ، والأسباب التى ترجع
إلى إرادة صاحب العمل حين يستحق العامل أجره كله . فإذا كان الشارع
قد قرر ، في المادة ٣٦ / ٢ للعامل ، حال وقف العمل لقوة قاهرة ، حقاً في
مبلغ يساوى نصف أجره ، لم يقرره له في المادة ٦٩٢ ، فإنه قد حرمه ، بمقتضى
المادة ٣٦ / ١ ، حال وقف العمل لحادث فجائى ، من نصف أجره ، خلافاً
للمادة ٦٩٢ التى كانت تقرر له ، على التفسير الذى رأيناه ، حقاً في كل
أجره . ذلك أن المادة ٣٦ ، إذ قابلت بين الأسباب القهرية الخارجة عن إرادة
صاحب العمل والأسباب التى ترجع إليه ، لابد أن يكون المقصود ، بهذه
الأسباب الأخيرة ، الأسباب التى ترجع إلى إرادته أو إلى تقصيره .

(٩) إذا كان وقف العمل يرجع إلى خطأ صاحب العمل ، كإغلاق المنشأة ، بأمر السلطة
الإدارية لعدم إتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل (مادة ١١٠ عمل) ، فيلزم
صاحب العمل بدفع أجور عماله في فترة الوقف ، تطبيقاً لمبادئ العامة في المسؤولية التقديرية ، دون
حاجة إلى المادة ٦٩٢ مدنى . وإذا كان وقف العمل يرجع إلى إرادة صاحب العمل ، دون خطأ منه ،
كوقف العمل بضعة أيام لطرف اقتصادي سيئ ، فيرجع ، كذلك ، التزامه بدفع أجور عماله ، خلال
فترة الوقف ، إلى القواعد العامة في المسؤولية التقديرية ، التى تفرض عليه تنفيذ التزاماته طالما كان
تنفيذها ممكناً ، دون حاجة إلى الاستمانة بالمادة ٦٩٢ مدنى (كامير لالك ، عقد العمل ، فقرة ١٤٤) .

وبلغة التفسير ، الذى رجسناه ، النصوص الأجنبية التى أخذت منها المادة ٦٩٢ ، أنظر المادة
٦١٥ من التفتين المنقذ الألفى ، والمادة ٣٣٢ من تفتين الالتزامات السويسرى . وانظر مع ذلك
المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٩٥٧ منه ، المقابلة لمادة ٦٩٢ ، وقد جاء
فيها أن المبدأ الوارد بها مقتبس عن المواد ٦١٥ و ٣٣٢ المشار إليهما والمادة ٥٥٥ من التفتين الهولوى
« مع التفتين في مدى تطبيقه والتعديل في نصوصه حتى ينسجم -- وهو مبدأ خاص بمقدد المقارلة --
مع عقد العمل » (المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٥٢٨) ، وإن كنا لاثرى ،
في هذه العبارة ، نظر العمومها ، ما يحكى لإثارة الشك في سلامة للتفسير الذى ذهبن إليه .

الفصل الثانى فى الانتهاء العرضى لعقد العمل

٢٦٢ - الانتهاء العرضى لعقد العمل ، تقسيم .

٢٦٣ - الانتهاء العرضى لعقد العمل ، تقسيم : ينتهى عقد العمل دون تنفيذه ، إما بانفساخه ، لقوة قاهرة تعوق تنفيذ الالتزام ناشئ عنه ، وإما بفسخه ، لامتناع أحد طرفيه عن الوفاء بالتزام ترتب ، بمقتضاه ، فى ذمته . وقد ثار الجدل حول أثر الإضراب ، والإغلاق ، على عقد العمل ، هل يترتب على أى منهما إنهاؤه ، أم يقتصر أثره على مجرد وقفه ؟ فينقسم الفصل إلى ثلاثة مباحث ، نخصص الأول لإنفاخ عقد العمل ، ونكرس الثانى لفسخه ، ونبحث ، فى الثالث ، أثر الإضراب ، ومثله الإغلاق ، على عقد العمل .

المبحث الأول

فى إلغساخ عقد العمل

٢٦٤ - استحالة التنفيذ وانحلال عقد العمل ، ٣٦٥ - التمييز بين طرق القوة القاهرة وتوافر ظروف تنهى عن إنهاء العقد وصف التصفى

٢٦٤ - استحالة التنفيذ وأثرها على عقد العمل : يفسخ عقد العمل ، طبقاً للمبادئ العامة (١) ، إذا امتنع على أحد العاقدين ، لقوة قاهرة ،

لقوة ٣٦٤ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٢ ؛ وفى خصوص عقد العمل : ديوان وقيني ، جزء ٢ ، فقرة ٧٠ ، كابير لائل ، عقد العمل ، فقرات ١٦٢ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ١٣٢ وما بعدها ؛ جريكولا GUERICOLAS القوة القاهرة فى قانون العمل ، فى « دراسات فى قانون العمل » ، مجموعة مقالات مهداة إلى أ. بران A. BRUN ، ص ٢٥٧ وما بعدها .

تنفيذ التزاماته الناشئة عنه^(٢) . ويقع الانفساخ^(٣) من تلقاء نفسه^(٤) ، قبل إنتهاء المدة ، إذا كان العقد ذا مدة محددة^(٥) ، ودون مراعاة لمهلة ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة^(٦) ، سواء طرأت القوة القاهرة ، في جانب العامل ، فمنعته من تنفيذ العمل ، أو في جانب صاحب العمل ، فمنعته من تقديمه^(٧) . ولا ينسب الإنهاء إلى العاقد الذى يتمسك به ، لأنه يرجع إلى حادثة أجنبية عنه^(٨) . ولا يعتبر قوة القاهرة إلا أمر غير ممكن وقوعه ، ولا مقلود دفعه ، يؤدي إلى استحالة تنفيذ الإلتزام ، لا مجرد صعوبة تنفيذه ، أو زيادة كلفته^(٩) ، دون أن يسبقه ، أو يقترن به ، خطأ المدين فيه^(١٠) . وعلى من يتمسك بانفساخ العقد ، صاحب العمل في العادة^(١١) ، أن يحتج بالقوة القاهرة^(١٢) ، بخصائصها القانونية^(١٣) ، ويقيم الدليل عليها^(١٤) . وليس لأية واقعة ، في ذاتها ، على اللوام ، وصف القوة القاهرة^(١٥) ، ويتعين على القاضى ، في كل حالة ، أن يضمني

(٢) فنانسان ، إنحلال عقد العمل ، ص ٥٦٧ وما بعدها .

(٣) مادة ١٥٩ مدق؛ وأنظر نقض ٢٣ يوليو سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض (للاستاذ صمت الهوارى) ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، ص ١٤٠ .

(٤) كاميراللك ، عقد العمل ، فقرة ١/١٦٢ .

(٥) جروكل ، فقرة ١٣٤ ؛ ديران وقهتر ، المرجع السابق .

(٦) فنانسان ، المرجع السابق .

(٧) جروكل ، المرجع السابق .

(٨) نقض فرنسى ٢٦ مايو سنة ١٩٤٢ ، دالوز الانتقائى ١٩٤٣ ، قضاء ، ص ٩ ، وأنظر ، كذلك ، إستئناف باريس ٢ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ١٤٥ ، ص ١١٦ .

(٩) أنظر ، في القوة القاهرة ، مؤلفنا والقوجيز في النظرية العامة للالتزامات المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ .

(١٠) أوليه ، ص ١٣٩ - ١٤٠ ؛ جروكل ، فقرة ١٣٣ .

(١١) نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٠١ .

(١٢) نقض فرنسى ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - ٨١ ، وأنظر ، كذلك ، ٣٠ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٧٢ ، ص ٧٩١ .

(١٣) ديران وقهتر ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠ .

هذا الوصف عليها ، أو ينفيه عنها ، حسبما يُقدَّر توافر تلك الخصائص أو عدم توافرها (١٤) ، ويخضع ، في تكييفه للوقائع التي يستقل باستخلاصها ، لرقابة محكمة النقض (١٥) .

ومصدر القوة القاهرة ليس بلدى بال . فقد ترجع إلى فعل الطبيعة ، أو إلى آفة سماوية ، وفقاً لعبارة فقهاء الشريعة الغراء ، كزلزال يدمر المنشأة ، أو سيل يهلك الزرع (١٦) ، أو مرض طويل يقعد العامل (١٧) ، أو حادثة تعجزه عن العمل (١٨) ، أو إلى ظروف أخرى ، كحريق يأتى على المشروع (١٩) ، أو على أحد مصانعه (٢٠) ، أو قلائف مخرب المتجر (٢١) ، أو لإضراب جزئى مع إحلال أمكنة العمل ، لتعذر إجلاء المضربين عنه (٢٢) .

(١٤) نقض فرنسى ٤ لوفبر سنة ١٩٦٥ ، مجلة القانون الاجتاهى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ١٦٢ ؛ وقرب كامير لالك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٢ .

(١٥) مارتى **MARTY** ، التمييز بين الواقع والقانون ، رسالة ، تولوز **Toulouse** ٤ سنة ١٩٢٩ ، فقرة ١٢٦ .

(١٦) بلانويك وريجير ، جزء ١١١ ، فقرة ٨٥١-٣-جلائار ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٧ .
(١٧) نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٠٥ ، دالوز ١٩٠٨-١-٧٤ ، وأنظر كذلك ، الأحكام المشار إليها سابقاً ، فقرة ٢٤٧ ، هامش ١٢ .

(١٨) بليك ، فقرة ١١٨٦ ، جريكو لا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٦٣-٢٦٤ ، والأحكام المشار إليها ص ٢٦٤ ، هامش ٣٦ ؛ نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣-٤-٧٥ .

(١٩) نقض فرنسى ١٧ مارس سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥-٢-١٤٣٣٧ ؛ ١٢ يناير سنة ١٩٦٧ ، المجلة السابقة ، ١٩٦٧-٤-٢٦ . وقضت محكمة إستئناف باريس ، في حكم قديم ، بأن حريق المصنع لا يعتبر قوة قاهرة إذا كان هذا المصنع مبنياً عليه من الحريق . لأن مبلغ التأمين يسمح لصاحب المصنع بإعادة إقامة مصنعته (إستئناف باريس ١٠ مايو سنة ١٨٥٤ ، دالوز ١٨٥٥-٢-١٥) . ويظهر هذا الحكم تشدد القضاء الفرنسى في تقدير عناصر القوة القاهرة .
(٢٠) نقض فرنسى ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١ ، ص ١٤٤ .

(٢١) أنظر ، كذلك ، بودى - لاكاندري ورفال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠٢ ؛ ودروسو **DESROUSSEAUX** ، إنتهاء عقد العمل غير محدد المدة ، رسالة ، ديجون **Dijon** سنة ١٩٠١ ، ص ٩٠ .

(٢٢) نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣-٢-١٧٣٢٣ =

وقد ترجع القوة القاهرة إلى فعل الحاكم (٢٣) ، كإبعاد عامل أجنبي (٢٤) ، أو إسقاط الجنسية الوطنية عن عامل متجنس بها (٢٥) ، أو إخلاق مسرح (٢٦) ، أو تحريم صناعة (٢٧) ، أو احتكار تجارة (٢٨) ، أو قصر المهنة على المواطنين (٢٩) ، أو الاستيلاء على فندق (٣٠) ، أو حل الجمعية

٢٥ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٦ . ولكن صاحب العمل ، الذي يتسرع بوقف العمل غير المصرين في أول أيام الإضراب ، حين كان يتعين عليه أن يبذل كل ما في وسعه للاستمرار في العمل إلى تموقع إستحالة نهائية عن تنفيذه ، يرتكب خطأ يلتزم بالتعويض عنه (نقض فرنس ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦١ ، ص ٢٣٠) ، أو يتسرع بإغلاق المصانع التي لم تتأثر بالإضراب ، ليشغف من الأعباء المالية التي يقتضيها تشغيلها ، يحل بالتزامه بتقديم العمل إلى حاله ، ويظل مدنياً ثم بأجورهم (نقض فرنس ١٠ يناير سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٣ - ٤ - ٧٥ ، ودالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٤٥٣ ، وتعليق **SINAY** ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٣ ، ص ٤٤٣ ، وملاحظات ج. سافاتييه **J. SAVATIER** .

(٢٢) *Fait du prince* .

(٢٤) إستئناف روان **Rouen** ٨ يونيو سنة ١٨٧٢ ، دالوز ١٨٧٤ - ٥ - ٣٢٢ . ولكن لا يبرر أمراً للحاكم ، يترتب عليه إنفساخ عقد العمل ، عدم تجديد التصريح للعامل الأجنبي بالعمل ، إذا كان عدم تجديده يرجع إلى استخدام صاحب العمل لعمال أجانب أكثر مما يجيزه القانون ، ويكون من ثم ، عدم التجديد راجعاً إلى فعله ، وكان يمكنه ، من ثم ، توقيعه ، وتجنبه (نقض فرنس ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٢٧٧) .

(٢٥) نقض فرنس ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، دالوز التحليل ١٩٤٤ ، قضاء ، ص ٤١ .

(٢٦) إستئناف رن **Reims** ٣٠ ديسمبر سنة ١٨٦١ ، سيرى ١٨٦٢ - ٢ - ٥٢٤ .

(٢٧) بلانيول ورييتر ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥١ - ٢ ، وأنظر أيضاً تقرير **Nevers** المدنية

١٠ نوفمبر سنة ١٩٢٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٩ - ١ - ١٨٠ (سحب الترخيص لحل صوم) ؛ والسين **Sain** المدنية ٢ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٤٩ - ٢ - ٤٧٦ (خلق المشروع بقرار إداري) ؛ وأنظر نقض ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٩ ، رقم ٢٢٦ ، ص ١١٥١ (صلور قانون يلغي الترخيص الصادر بإنشاء المشروع) .

(٢٨) قرب نقض ٢٣ يونيو سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ١٠٧ ، ص ١٤٠ (نقض بإنفساخ عقد العمل مع «متنوب شراء القطن الزهر من الأقاليم» بتطبيق نظام التسويق المتوافق للأقاليم) .

(٢٩) نقض فرنس ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٠٠ ، ص ٧٩٧ .

(٣٠) مصالحات دول **Dole** ٥ يناير سنة ١٩٤٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٤٠ - ١ - ٤١٥٩ =

صاحبة العمل (٣١) . ولا يدخل قرار الجهة الحكومية في فعل الحاكم إلا إذا أصدرته بصفتها سلطة عامة (٣٢) .

وتدخل القوانين الجديدة في نطاق فعل الحاكم إذا منعت تنفيذ العمل ، كالقانون الذى حرم استخدام النساء في صناعات معينة (٣٣) ، فينفسخ ، بنفاذه ، العقد مع المرأة على العمل في إحدى هذه الصناعات ، أو القانون الذى منع الأحداث من العمل ليلاً (٣٤) ، فينفسخ ، بنفاذه ، العقد مع الصغير على العمل في أثنائه .

ويعتبر موت العامل قوة قاهرة ينفسخ بها عقد العمل (٣٥) ، لأن التزامه

== وأنظر تطبيقاً مماثلاً في إيليتو *Elitto* المدنية ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٣٩ ، جازيت دى باليه ١٩٤٠ - ١٩٦ ، (في الخامس) .

(٣١) السين *Senin* المدنية ٢ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٩ ، مختصر ، ص ١١٠ .
(٣٢) أما إذا اتخذته الجهة الحكومية باعتبارها مالكة لمشروع ، الذى يستخدم العامل ، فلا يكون له هذا الوصف ، ولو كان صاحب العمل ملتزماً بتنظيمه ، ولا يهمل ، تبعاً لهذا ، من المسؤولية عن إنهاء العقد ، في المدة المحددة ، قبل نهاية مدته أو عن مخالفة الفوائد القانونية حل إنهاء العقد في المدة غير المحددة . ولقد قضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، حكماً أمضى الشركة ، التى عهدت إليها حكومة موريتانيا بإدارة فندق تملكه ، من المسؤولية عن فصل مدير الفندق الذى استخدمته بمقدد في مدة محددة قبل نهاية مدته ، تأسيساً على أن الأمر الذى أصدرته السلطات الموريتانية ، عقب حوادث وقعت في الفندق ، بفصل هذا المدير فوراً ، وتعيين على الشركة الانصياع له ، يعتبر فعلاً للحاكم يحلها من التزاماتها قبل هذا الأخير ، لأن « دولة موريتانيا لم تتصرف » استعمالاً لإختصاصات السلطة العامة ، ولا يستطيع صاحب العمل ، من ثم ، أن يحتل من التزامه بتنفيذ عقد العمل الذى ربطه بالمدير ، إلى نهايته (نقض فرنسي ٨ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ - ٢ - ١٩١) .

(٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٥ .

(٣٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٤ .

(٣٥) مادة ١/١٩٧ مدني ، وكانت المادة ٩٦٨ من المشروع التمهيدى تلزم صاحب العمل ، إذا انفسخ عقد العمل « لوفاة العامل ، أو مرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل مدة طويلة من الاستمرار في العمل المتفق عليه » ، أن يدفع للعامل أولئك كان يحول حال وفاته ، ومبلغاً يعادل التضييق في حالة فصل العامل دون إنذار سابق وهو مبلغ يساوى أجره في خلال مهلة الإخطار (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٣) . وأجيب ، مع ذلك ، لرب العمل أن يضم من هذا المبلغ ، كل ما قبضه العامل ، أو يقبضه ذروه حال وفاته ، من صناديق المعاشات أو

ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه ، فيتعلم ، على وارثه ، أداؤه (٣٦) : وبأخذ
الفقه الفرنسي بالحكم ذاته دون نص عليه (٣٧) ، وإن كان تعليله له بأهمية
شخص العامل ، لدى صاحب العمل ، حين إبرام العقد (٣٨) ، أصبح ،
في أكثر الأحوال ، غير صحيح . على أن الشارع ، في قانون العمل
الحديد ، بعد أن نص ، مرة أخرى ، على إنقضاء عقد العمل « بوفاة
العامل حقيقة أو حكماً » (٣٩) ، قضى بأن « تقرير وفاة العامل حكماً »
يكون « بموجب حكم قضائي نهائي » (٣٩) . فيظل عقد العمل ، مع
العامل المفقود ، موقوفاً ، ولا ينفسخ إلا بالحكم نهائياً بموته . ولا يصبر
هذا الحكم إلا بعد أربع سنوات من تاريخ فقده ، إذا كان غيابه في ظروف
يغلب فيها هلاكه ، أو بعد المدة التي يقدرها القاضي ، على ألا تقل عن

« شركات التأمين بتدبير رب العمل » . وجاء ، في المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيلي ، تعليقاً على
هذا النص ، « أن الحكم الوارد به تقتضيه دواعي العدالة وحماية العامل حتى يقسن ، إذا تمته مرض
أو سبب آخر قاهر من مزاولته عمله ، تمويهاً مناسباً ، وكذلك يطمئن ، في حالة وفاته ، من كان
يموله ويحسد عليه في تكسبه من زوج أو فروع أو أصول . ولتضمن تحديد التعميم في هذه الحالات
بمقدار التعميم المقرر في حالة الفصل دون إخطار سابق . ولما كان التعميم بموجب هذه السابقة غير
مرهق لرب العمل ، فإن المشروع لم يقصره على حال الوفاة أو المرض بل جمعه شاملاً لكل الحالات
التي يحول فيها سبب قاهر بين العامل ومزاولته عمله . ثم هو ، تشجيعاً لأرباب الأعمال على إنشاء صناديق
المشاشات ونظام التأمين ضد الحوادث وتحقيقاً عليهم في الوقت نفسه ، يقرر في الفقرة الثالثة أن ينضم
من التعميم كل ما قبضه أو يقبضه العامل من هذه الصناديق أو شركات التأمين » (المذكرة
الإيضاحية لمشروع تنقيح القوانين المدني ، جزء ٣ ، ص ٥٤٥-٥٤٦) . ولكن أدمجت ، في لجنة
المرجعة ، المادة ٩٦٨ في المادة ٩٦٧ ، نصير المادة ٩٦٧ ، واستبدل بهذا النص الفقرة الثانية
من المادة ٩٦٧ ، التي أوجبت ، في حالة إنقضاء العقد ، مراعاة « الأحكام التي نصت عليها
القوانين الخاصة » (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٨٠) .

(٣٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨

(٣٧) بلانويل وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٩ ؛ جوسران ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٧٨ ؛
بيك فقرة ١١٨٤ ؛ قاسان ، المرجع السابق ، ص ٥٧٢ ؛ جلزار ، المرجع السابق ، فقرة
١٩٨ ؛ ديروسو ، المرجع السابق ، ص ٦٠-٦٢ .

(٣٨) ديروسو ، المرجع السابق ؛ جيريكولا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٦٣ ؛ وكذلك
المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٣٧ .

(٣٩) مادة ٧١ / (ثانياً) محل .

أربع سنوات ، إذا كان غيابه في ظروف " يظن معها بقاءه سالماً " (٤٠) ، ولا يجوز ، من ثم ، لصاحب العمل أن يستخدم عاملاً آخر ، بدلاً من العامل المفقود ، إلا في الوقت الذي يجوز فيه لزوجته أن تتزوج رجلاً غيره . وتكفي هذه النتيجة لبيان ما في حكم القانون من غرابة ، فضلاً عن العنت الذي يوقع فيه صاحب العمل ، الذي يضطر إلى إنتظاره سنوات طويلة ، مهما ترتب على إنتظاره من تعطيل لمصالحه . وقد كان مؤدى القواعد العامة أن يعتبر غياب العامل قوة قاهرة ينسخ بها عقد العمل إذا إستطالت مدته إلى حد يضطر معه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر قبل ظهوره . إنما لا ينسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد (٤١) . فالأصل ألا يكون لوفاة صاحب العمل تأثير على العقد ، بل يبقى ورثته ملتزمين بالتأدية لزماء عماله : لا ينسخ بها ، مثلاً ، العقد بين المالك وعامل زراعته ، أو ملاحظ ضيعته ، أو محصل إيجار عقاراته . أما إذا كان لشخصية صاحب العمل إعتبار في التعاقد لنفسه العقد بوفاته . ولئن كان لعقد العمل ، دائماً ، هذا الطابع حينما يتصل موضوعه بشخص صاحب العمل ، كالخدمة في منزله (٤٢) ، إلا أن " الاعتبار الشخصي " (٤٣) يمتد ، في الحقيقة ، إلى ما يتصل بحرفة صاحب العمل أو أعماله . فإذا كان هذا الأخير طبيباً ، إنسخ ، بموته ، عقد العمل مع ممرضى عيادته ، وإذا كان محامياً ، إنسخ ، بموته ، العقد مع مستخدمى مكتبه . بل إذا كان تاجراً أو صانعاً ، إنسخ ، بموته ، العقد مع عمال متجره أو مصنعته ، إلا إذا إستمر ورثته في إستغلال ذلك المتجر ، أو إدارة هذا المصنع (٤٤) .

(٤٠) مادة ٢١ من المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ ؛ وانظر في تفصيلات ذلك ، مؤلفنا " دروس في مقدمة الدراسات القانونية " ، المراجع السابق ، فقرة ٢٧٠ .

(٤١) مادة ١/٦٩٧ مدق .

(٤٢) جلاتار ، المراجع السابق ، فقرة ١٦٩ ؛ ديروسو ، المراجع السابق ، ص ٦٣ .

(٤٣) *Institu. personae* .

(٤٤) بيلك ، فقرة ١١٨٤ ؛ ديروسو ، المراجع السابق ، ص ٦٣-٦٤ . ويكمل لفقه

الفرنسى بالحكم الوارد في المادة ١/٦٩٧ مدق دون نص ، إذ ليس ، في رأيه ، لشخصية صاحب

هجز العامل عن أداء عمله : خرج الشارع ، في قانون العمل الجديد ، على المبادئ العامة ، في أثر هجز العامل عن تأدية العمل المتفق عليه ، التي كانت سائدة قبل صدوره . فبيما تقتضى تلك المبادئ بانهفساخ العقد (٤٥) ، ولو كان العامل قادراً على أداء عمل آخر (٤٦) ، قيد ، في القانون الجديد ، إفساخ العقد ، لعجز جزئى دائم ، بعدم وجود عمل آخر ، في المشروع ، يستطيع أدائه (٤٧) ، « على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى » (٤٧) ، الذى عهد بإثباته إلى لجنة ، يكون قرارها ملزماً لصاحب العمل (٤٨) . والعبرة ، في رأينا ، ليست بمجرد وجود عمل ، في المشروع ، يستطيع العامل أدائه ، ولكن باستطاعة صاحب العمل تعيينه فيه ، لحاجته إليه . فلا يجوز للجنة أن تلزم صاحب العمل باستخدام العامل ، ولو كان في مشروعه وظائف تناسبه ، إذا كانت هذه الوظائف مشغولة فعلاً بغيره ، وإلا صار العامل عبئاً على المشروع ، وتقاضى أجراً دون أن يقدم ، في مقابله ، عملاً . ويبقى ، من المبادئ العامة ، محفوظاً وجوده ، إذا لم يوجد عمل آخر ، وقوع الإفساخ من تلقاء نفسه . فينتهى العقد قبل نهاية مدته ، إذا كان ذا مدة محددة ، ودون إخطار ، أو مهلة ، من جانب صاحب العمل ، إذا كان ذا مدة غير محددة (٤٩) .

== العمل ، عند إبرام العقد ، إختيار لدى العامل (أنظر دلاتيول وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٩ ؛ جوسران ، المرجع السابق ؛ وقرب جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٩ ؛ وأنظر ، في عكس ذلك ، بودرى - لاكانرى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٩٦ ؛ ديروسو ، المرجع السابق ، ص ٩٥ . (٤٥) أنظر المادة ١/٨١ عمل قديم .

(٤٦) نفس ، ١ ديسمبر سنة ١٩٧٨ ، مجموعة أحكام النقض ، لسنة ٢٩ ، رقم ٣٦٣ ، ص ١٨٨٣ .

(٤٧) مادة ٧١/أ فيما عمل .

(٤٨) مادة ١٨ / (٤) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ : « لجنة تشكل من مدير مديرية العمل أو من يوفيه ومن يمثل عن العمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة المختصة ومن يمثل عن صاحب العمل » .

(٤٩) يختلف ، بهذا ، هجز العامل عن عدم الكفاية المهنية التى يعتبر ، كما سترى (أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٣) مأخذاً مشروعاً يميز لصاحب العمل فصل العامل دون أن ينسب عليه التمسك ، ==

ويثبت المعجز عن العمل ، كلياً أو جزئياً ، بقرار من الجهة الطبية المختصة^(٥٠) ، وهى فيما يظهر جهة العلاج التى تحددها الهيئة العامة للتأمين الصحى ، إذا كان العامل مشتركاً فى التأمين الاجتماعى من المرضى . وللعامل أن يثبت عكس ما تقرره هذه الجهة بـ «شهادة طبية»^(٥١) . ويجوز ، حاشا ، «لأى من الطرفين» أن يطلب إلى «الجهة الإدارية المختصة»^(٥٢) ، وهى ، فيما يبدو ، مكتب العمل ، إحالة الخلاف إلى لجنة للتحكيم الطبي ، - أحيل على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه بالاتفاق مع الوزير المختص ، كيفية «تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها والرسوم المستحقة»^(٥٣) - ، ويعين على مكتب العمل إخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبي فور وصوله إليه ، ليترما بنتيجته^(٥٤) .

ويجب ، لانفساخ عقد العمل ، كما أشرنا^(٥٥) ، أن يترتب على القوة القاهرة ، إستحالة نهائية لتنفيذ التزام ناشئ عنه ، لأن الاستحالة المؤقتة ، التى تلحقه ، لا تؤدى إلا إلى مجرد وقف العقد . والقوة القاهرة ، فى أغلب الأحيان ، تلحق العامل ، وتمنعه عن أداء عمله . فيترتب عليها ، حسب ما إذا كانت تمنعه عنه نهائياً أو مؤقتاً ، إنفساخ العقد أو مجرد وقفه . ومناطق التمييز ، بين هذا الآخر أو ذاك ، هو أن تحدث الإستحالة ، لطول مدتها ، إضطراباً جسيماً فى سير المشروع ، لا يستطيع صاحب العمل أن يتجنبه إلا باستخدام عامل آخر بدلاً منه . ولذلك ، تكون محكمة النقض قد جانبت الصواب فى قضائها بأن الإستحالة ، التى تنشأ عن إعتقال العامل^(٥٦) بأمر من المحاكم

سواء كان يلتزم بمراعاة مهلة الإخطار . إنما يظل عدم الكفاية المهنية غير ذى أثر حل العقد فى المدة المحددة ، التى يمتد بها بقاءه بين طرفيه إلى نهاية مدته (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٧٩) .

(٥٠) مادة ١/٥٢ عمل . وقد أفل ، تحديد هذه الجهة ، فى قرار وزير العمل رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٣ ، - الذى صدر لتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل .

(٥١) مادة ٢/٥٢ عمل . وكانت المادة ٢/٨١ عمل قديم (المدة بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٢) تنص بأن قرار التحكيم الطبي نهائى غير قابل للطعن . وكانت مشروعية هذا النص محل شك كبير . ولعل هذا سبب إلغائه فى القانون الجديد .

(٥٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ .

العسكرية أو من سلطات الطوارئ» هي إستحالة مؤقتة بطبيعتها لا ترتب إنفساخ عقد العمل بقوة القانون ، بل تؤدي إلى مجرد وقفه ، لأن الإنفساخ لا يقع إلا بالإستحالة النهائية ، لتخلص إلى أن إعتقال العامل ، مدة تزيد على خمس سنوات ، يؤدي إلى وقف عقد العمل معه ، ولا يترتب عليه إنفساخه^(٥٢). فليست العبرة ، في إنفساخ العقد ، بالاستحالة النهائية بطبيعتها ، والتي لا تقوم ، في الواقع ، إلا في حالات نادرة ، كوت العامل مثلاً ، بل يكفي ، لتعتبر الإستحالة نهائية ، ألا يستطيع صاحب العمل إنتظار عودة العامل دون ضرر يلحق سير العمل في مشروعه ، ويفضطر ، لتجنبه ، إلى إستخدام عامل بدله ، وهي مسألة تختلف حسب نوع المشروع وطبيعة مهمة العامل فيه . وقد إلتزمت محكمة النقض الفرنسية بجانب الصواب ، حين قضت بأن « إعتقال المستخدم لا يؤدي بذاته ، في العادة ، إلى إنقضاء عقد العمل ، بل يؤدي إلى وقفه بالقوة القاهرة »^(٥٤) ، ومع ذلك ، « فإن إمتداد الإعتقال يمكن ، بمراعاة ضرورات سير المشروع ، أن يجعل إستمرار عقد العمل مستحيلاً » ، يؤدي ، حالئذ ، إلى إنتهائه^(٥٥) . وطبق إنقضاء الفرنسي ، كما قدمنا^(٥٦) ، هذه الحلول على مرض العامل ، الذي لا توجد ، في قانون العمل عنده ، نصوص تنظم أثره ، ليبقى ، من ثم ، خاضعاً للمبادئ العامة^(٥٦) .

ولم يرد ، في المادة ٧١ من قانون العمل ، الخاصة بأسباب إنقضاء عقد العمل ، من صور إنفساخه ، سوى وفاة العامل وعجزه عن أداء عمله . فتنتطبق ، على بقية صوره ، المبادئ العامة في إنفساخ العقد لاستحالة تنفيذ إلزام ناشئ عنه .

(٥٢) نقض ٦ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١١٢ ، ص ٦١٢ .

(٥٤) نقض فرنسي ١٩ يناير سنة ١٩٦١ مشار إليه في ميمم دالوز ، القانون الاجتماعي ، ملحق ، رقم ١٩٨ ، ص ٢٥١ .

(٥٥) نقض فرنسي ١٩ نوفمبر سنة ١٩٦١ ، ميمم دالوز ، المرجع السابق .

(٥٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥٣ .

٢٦٥ - التمييز بين طرود القوة القاهرة وتوافر ظروف تنفي عن إنها

العقد وصف التصسف . وتتبنى التفرقة بين القوة القاهرة ، التي يفسخ ، بطرونها ، عقد العمل ، تبعاً لانقضاء الالتزام ناشئ عنه ، باستحالة تنفيذه ، وتوافر ظروف تنفي عن إنها العقد ذي المدة غير المحددة وصف التصسف ، وتبقى القائم به المسؤولية الناجمة عنه (١) . وفي هذا تفسير لبقاء عقد العمل ، واستمرار قوته الملزمة بين طرفيه في ظروف جمة ، لاجتناح فيها على أحد العاقدين ، وعلى الخصوص صاحب العمل ، إذا أنهى ، بإرادته المنفردة ، عقد العمل ذا المدة غير المحددة . ولا تعتبر تلك الظروف قوة القاهرة ، إما لتعلق حدوثها بإرادة العاقد ، فيلحق مصيرها وصف تقصير ، أو فعل ، المدين ، وإما لبقاء الالتزام ، بعد طرونها ، بممكن التنفيذ ، فيتنبى ، عن أثرها ، شرط استحالة التنفيذ . وتظهر أهمية التفرقة ، من الناحية العلمية ، في أن عقد العمل ذا المدة غير المحددة يفسخ « من تلقاء نفسه » ، بوقوع قوة القاهرة (٢) ، ولا ينهى بطرود أحداث دونها إلا بإعلان إرادة العاقد بإنهائه ، ومن الناحية العملية ، في وجوب مراعاة الإخطار ، والالتزام مهلته ، في هذه الحالات الأخيرة وحدها (٣) . وكان قانون العمل القديم يسقط حق العامل في جزء من مكافأة نهاية الخدمة إذا صلب الإتهام منه قبل مضي عشر سنوات في الخدمة (٤) . أما إذا كان العقد ذا مدة محددة ، فلا أثر لغير القوة القاهرة ، على قوته الملزمة بين طرفيه ، إلى نهاية مدته (٥) . وتطبق هذه القواعد على ترك صاحب العمل لمهنته ، وعلى إفلاسه ، وعلى ظروف أخرى قد يترتب عليها صعوبة تنفيذ العقد ، أو على أمور أخرى يجوز فيها إنهاؤه .

— لا يعتبر ترك صاحب العمل لمهنته إختياراً ، ولا إغلاقه لمشروعه ،

قوة ٣٦٥ :

- (١) أنظر ، في التصسف في إنها العقد ذي المدة غير المحددة ، لاحقاً ، فقرات ٢٩٥ وما بعدها .
- (٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥٨ .
- (٣) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨٧ وما بعدها .
- (٤) مادة ٨٠ عمل قديم .
- (٥) قرب ديران وقبشر ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٥ .

بمحض رغبته (٦) ، أو نتيجة ظروف اقتصادية سيئة ، أو ضائقة مالية ، إضطرته إليه (٧) ، قوة القاهرة ، ولا أثر لأيهما على عقد العمل ، فيلزم صاحب العمل ، حالئذ ، بالعقد ذى المدة المحددة إلى نهاية مدته ، أو بمراعاة القيود القانونية على إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة .

- بل إن إفلاس صاحب العمل لا يعتبر قوة القاهرة ينفسخ بها عقد العمل (٨) ، إذ ينتج ، فى الغالب ، عن خطأ المدين (٩) ، من ناحية ، ولا يترتب عليه إستحالة التنفيذ ، من ناحية أخرى (١٠) . فيظل العقد قائماً ، ويستمر تنفيذه مع وكيل التفليس ، - ليصبح العامل دائماً « بلجاعة الدائنين » ، وليس دائماً « بلجاعة الدائنين » (١١) - ، ثم مع المفلس إذا أبرم معه صلح وقاه التفليس (١٢) . ويستطيع وكيل التفليس أن ينهى العقد ، إذا كان غير محدد المدة ، مع مراعاة القيود القانونية (١٣) . ولا يمكنه ، على

(٦) نقض فرنسى ٢ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٦٨ ديران وقيتو جزء ٢٠٠ ، فقرة ٤٧٠-١ .

(٧) كامبر لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٣ .

(٨) الدكتور محسن شفيق ، القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، سنة ١٩٥٥ ، جزء ٢ ، (الإفلاس) ، فقرة ٢٥٦ ؛ بارسو PEBCEIROU ودمرتو DESSERTAUX ، التفليس والتصفية القضائية ، الطبعة الثانية ، جزء ٢ ، فقرات ٨٩٨ وما بعدها ؛ پلاتيول وديليير ، جزء ١١٠ ، فقرة ٨٥٢ ؛ ديران وقيتو ، المرجع السابق ؛ كامبر لانك ، المرجع السابق ؛ براندو جالان ، فقرة ٢٠٧-٢ ؛ نقض فرنسى ٧ يناير سنة ١٩٥٥ ، مجموعة بران ، رقم ٦٢ ، ص ٢٠٠ ، وملاحظات بران BRUN ؛ روان Rouen المدنية ١٠ يوليو سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٩-٢-٤٤٥ . والتصفية القضائية Liquidation judiciaire ، فى القانون الفرنسى ، كالإفلاس ، لا تعتبر قوة القاهرة ينفسخ بها عقد العمل (نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٢٧ ، دالوز ١٩٢٧-١-١٦٤) .

(٩) إستئناف مخطوط ٢ أبريل سنة ١٩١٣ ؛ مجلة التشريع والتفسا المختلط ، السنة ٢٥ ، ص ٢٨٠ ؛ بوردى - لا كانترى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠٠ .

(١٠) ديران وقيتو ، المرجع السابق ؛ كامبر لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٣ .

(١١) كامبر لانك ، المرجع السابق ، وملحق ، فقرة ١٦٣ . أما إذا أبهى المقدم قبل الإذن لوكل الدائنين بالاستثمار فى الاستغلال ، يصبح العامل دائماً بما يستحقه فى جماعة الدائنين .

(١٢) پلاتيول وديليير ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٢٧ المخاض إليه .

(١٣) أوليه ، ص ١٤٠ ؛ كامبر لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق .

العكس ، أن يحل محل من تنفيذ العقد ، إذا كان محدد المدة ، دون أن يرتب العامل حقاً في التعويض يدخل به في مجموع الدائتين (١٤) .

- ولا تعتبر حالة الحرب قوة قاهرة إلا إذا جعلت تنفيذ العمل ، موضوع العقد ، مستحيلاً (١٥) ، كاحتلال الجيش النازي للمصنع ، أو ندرة المواد الأولية اللازمة له (١٦) . وقبلما يكون لها هذا الأثر (١٧) . فالغالب أن يقتصر أثرها على جعل تنفيذه صعباً ، أو مرهقاً ، لصاحب العمل ، ولا تنوافر فيها ، بالتالي ، عناصر القوة القاهرة (١٨) . فلم يعتبر القضاء الفرنسي إغلاق صاحب العمل لمشروعه ، في أعقاب الهجوم الألماني خلال صيف سنة ١٩٤٠ ، وتسريح العمال على أثره ، ناشئاً قوة قاهرة ، ولو ترتب عليه فقد جزء من زبائنه ، إذ لم يكن يوجد ما يمنع

(١٤) دهران وفيتو ، المرجع السابق ؛ وأنظر إستئناف باريس ١٧ فبراير سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٤-٢-١٠ ، وتعليق بوازل **BOISTEL** ، وفي عكس ذلك بيك ، فقرة ١١٨٥ ؛ دهرسو ، المرجع السابق ، ص ٧٤ ، وفي الموضوع برمه بلير **BLAISE** ، المركز القانوني للمعلق حالة إفلاس صاحب العمل ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦١ ص ٥٣٧ وما بعدها ، وسنة ١٩٦٢ ، ص ٨٠ وما بعدها .

(١٥) دهران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠ سج ؛ كابر لالك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٤ السين **Seine** المدلية ١٣ نوفمبر سنة ١٩٤٠ ، دالوز التعليل ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢ .

(١٦) أنظر ، في أثر إجراءات إنقاذها الحكومة الفرنسية عقوب إعلان الحرب ، نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٤٣ ، دالوز الانتقادي ١٩٤٤ ، قضاء ، ص ٦ ، وتعليق ميان **MININ** .

(١٧) أنظر ، في أثر الحرب على عقد العمل ، مقال **WAHL** ، أثر الحرب على إنهاء عقد العمل ، المجلة الفصلية للقانون المدني ، سنة ١٩١٧ ، ص ٥ وما بعدها ؛ بيريير **PERIER** ، للتصديق في إستعمال الحقوق في إبرام وفي إنهاء عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤٢ ، ص ١٢٥ وما بعدها ؛ بليتيك وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥١-٢ ؛ دهران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠-٤٧٠ ، وأنظر أيضاً إستئناف مخطوط ١٤ مارس سنة ١٩٢٢ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٣٤ ، ص ٢٠٥ والسين **Seine** المدلية ١٣ نوفمبر سنة ١٩٤٠ ، دالوز التعليل ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢٣٠ .

(١٨) إستئناف مخطوط ١٢ مايو سنة ١٩٤٣ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٥٥ ، ص ١٥٠ ؛ إستئناف نانسي **Nancy** ١٤ يوليو سنة ١٨٧١ ، سيري ١٨٧٣-٢-٣٨٨ ، مصالحات إكران **Ikran** ١٠ يناير سنة ١٩٤١ ، دالوز التعليل ١٩٤١ ، قضاء ، ص ١٢٥ وقانون إستئناف مخطوط ٢٤ يوليو سنة ١٩٤٣ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٥٥ ، ص ٢٠٤ .

صاحب العمل من البحث عن عملاء جدد ، والقيام ، لهم ، بأعمال لم يعتد القيام بها (١٩) .

ولا تعتبر الأزمات الاقتصادية قوة القاهرة (٢٠) ، ولو كان أثرها على حركة الأعمال جسيماً (٢١) ، لأن تقلب الظروف الاقتصادية جزء من المخاطر العادية للمشروع ، التي يتحملها رئيسه ، ويظل عمله بمنجاة منها (٢٢) . ولا يعتبر ، أخيراً ، إضراب العمال ، وإحتلالهم المصانع ، قوة القاهرة ، بالنسبة لغير المضربين منهم ، كما أشرنا (٢٣) ، مادام صاحب العمل لم يحاول ، جدياً ، لإجلاءهم عن أمكنة العمل (٢٤) ، أو كان بعض منها لم يتصل بالإضراب به (٢٥) .

ولا تعتبر ، كذلك ، الاضطرابات العنصرية ، في منطقة نشاط العامل ،

(١٩) نقض فرنسي ٣٠ مارس سنة ١٩٤٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٤٤ - ٢ - ١٠ .

(٢٠) ديوان وثيقو ، جزء ٢٠ ، فقرة ٤٧٠ - ٥٠ ؛ أوليه ، ص ١٤٠ ؛ جروتل ، فقرة ١٣٧ ٢٢١ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٥٧ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٣ ؛ جيريكولا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٦٩ .

(٢١) قرب السين Seine المذنية ٣ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٥ - ١ - ٦٤١ .

(٢٢) إستئناف دي Douai ٢٤ مايو سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٣ - ٤ - ٣٧٣ ؛ كامير لانك ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسي ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧١ (مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٢ - ٢ - ١٧٠٨) الذي أجاب صاحب العمل ، الذي أنفى وظيفة العامل ، - اقتصاداً في التلقات حل أثر خسائر خلقت مشروعه - ، إلى فسخ عقد العمل لقوة القاهرة حالت تنفيذه ، بعد أن رفض العامل النقل إلى وظيفة أخرى (أنظر ، في نقد هذا الحكم ، الذي ظاهرياً في القضاء الفرنسي ، تطبيق بولان POULAIN المنشور معه ؛ وكذلك جيريكولا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٧٠)

(٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥٨ .

(٢٤) نقض فرنسي ٨ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ١٤٩ ؛ مونلوسون Monloup المذنية ٢١ فبراير سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ، ص ٥٨ .

(٢٥) نقض فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٣ المشار إليه ؛ وأنظر ، في أثر الإضراب على العمال غير المضربين ، لاتورنيري LATOURNERIE ، القانون الفرنسي للإضراب ، ص ٥١٥ وما بعدها ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢٥٨ ، طبع ٢٠ .

قوة القاهرة ولو ترتبت عليها صعوبة في تنفيذ مهمته (٢٦) .

المبحث الثاني

في فسخ عقد العمل

٢٦٦ - فسخ عقد العمل ، لعدم تنفيذ التزام ناشئ عنه ، والقواعد
بقواعده خاصة ، ٢٦٧ - فسخ عقد العمل في قانون العمل ، ٢٦٨ -
تطبيقات : الخطأ العامل التي تجيز لصاحب العمل فسخ العقد ، ٢٦٩ :
تعدد ما استحدثه القانون الجديد في حق صاحب العمل في فصل العامل
عنه ، ٢٧٠ .

٢٦٦ - فسخ عقد العمل لعدم تنفيذ التزام ناشئ عنه ، والقواعد بقواعده
خاصة : يرد ، أهل عقد العمل ، نظام الفسخ الذي تختص به العقود
الملزمة للجانبين (١) . فإذا لم يوف أحد العاقدين فيه بالالتزام ناشئ عنه ،
« جاز » للعاقد الآخر أن « يطالب » بنفسه (٢) . وتقضى المبادئ العامة ،
من ناحية ، بوجوب صدور حكم به ، بناء على دعوى يرفعها الدائن بعد إعدار
المدين ، ومن ناحية أخرى ، بإعطاء القاضى ، الذى ترفع إليه الدعوى ،
سلطة تقديرية لإزائها ، فيجوز له ، « أن يمنح المدين أجلاً إذا اقتضت
الظروف ذلك ، كما يجوز له أن يرفض الفسخ » إذا كان ما لم يوف به المدين
قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام في جملته (٣) .

(٢٦) إستئناف يزانسون Beaupont ، ١٨٩٩ ، سبتمبر ١٩٠٣ - ١٧٧ .
كان العامل ، في هذه القضية ، متولياً عن شركة ، وكان يهودياً ، كلف بصرف متجعات في
تونس والجزائر ، ولكن قامت ، بعد وصوله ، إضطرابات عنصرية ضد اليهود ، فلم تعتبر
المحكمة هذا الحادث قوة القاهرة بمنحها عقد العمل قبل إنتهاء مدته .

فقرة ٢٦٦ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات

٢٠٨ وما بعدها .

(٢) مادة ١/١٥٧ مدق .

(٣) مادة ٢/١٥٧ مدق ، وأنظر مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات المشار إليه ، فقرة

ومع ذلك ، ليس لتلك القواعد ، رغم عمومها ، حظ من التطبيق في عقد العمل ، إذ لا يلجأ فيه إلى القضاء للحكم بفسخه ، بل يقع فسخه ، عادة ، بإرادة أحد طرفيه ، بأن يرفض صاحب العمل لاستمرار العامل في العمل لديه ، أو يمتنع العامل عن العمل لدى صاحب العمل . وتنقطع ، على هذا الوجه ، العلاقات بينهما دون تدخل القضاء^(٤) . فإذا رضى العاقد الآخر بهذا الإجراء ، وقع الفسخ ، في الحقيقة ، بترضى العاقدين^(٥) ، وإلا إحتمل إلى القضاء ، مطالباً غريمه بالتعويض عن إنهاء العقد قبل حلول أجله ، إذا كان ذا مدة محددة ، أو عن التعسف في إنجازه ، إذا كان ذا مدة غير محددة^(٦) . ويجد المدعى عليه ، حائلاً ، في خطأ المدعى وسيلة دفاعه^(٧) ، ليقوم القاضي بتحقيق هذا الدفاع ، ويرفض دعوى التعويض إذا كان خطأ المدعى من الجسامة بحيث يبرر الحكم بالفسخ ، ويحرمه مما تخوله له المادة ٢/١٥٧ ، كما أشرنا ، من سلطة تقديرية في النطق به لو أن الدعوى قُدمت إليه قبل إيقاعه^(٨) . أما إذا لم يكن للخطأ ، المنسوب إلى المدعى ، هذه الجسامة ، حُكم له بالتعويض لنقض العقد ، قبل حلول أجله ، إذا كان محدد المدة ، أو للتعسف في إنجازه إذا كان غير محدد المدة^(٩) . وقد أجملت ، هذه القواعد ، محكمة القاهرة الابتدائية ، في حكم لها ، صدر في ظل التقنين القديم ، جاء فيه أن فسخ العقود ، الملزمة

(٤) بلايول وويلير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٣ ، وجزء ٦ ، فقرة ٤٢٨ دهران وقيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧١ أوليه ، ص ١٥٧ - ١٥٨ كامير لالوك ، عقد العمل ، فقرة ٢٧٨ جروتل ، فقرتا ١٣٠ و ١٣١ و بولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٥١ وما بعدها .

(٥) دهران وقيتر ، المرجع السابق .

(٦) بلايول وويلير ، المرجع السابق ؛ دهران وقيتر ، المرجع السابق ؛ فريديا ، تقريره المشار إليه ، في ندوة جامعة لييج ، ص ٤٧ - ٤٨ ؛ برانظر نقض فرنسي ١٥ يونيو سنة ١٩١٤ ، دفرز ١٩١٨ - ١ - ٣٢٢ .

(٧) بلايول وويلير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٣ .

(٨) بلايول وويلير ، جزء ٦ ، فقرة ٤٢٨ .

(٩) قرب دهران وقيتر ، المرجع السابق .

الجانبيين ، لا يقع إلا بالتراضي ، أو بحكم القاضي ، الذى له والسلطة الكاملة فى تقدير مبررات الفسخ ، فله أن يقضى به أو يمنع المدين فرصة لتنفيذ التزامه . فإذا وقع الفسخ دون تدخل القضاء ، وبغير تراض عليه ، بأن انفرد به أحد العاقدين ، كان للقضاء أن يقدر بنفسه الفسخ ، فإذا اعتبر الدائن العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه ، كان عليه أن يتحمل مسئولية تقديره ، ويبقى للقضاء حق الرقابة على هذا التقدير إذا رفع الأمر إليه (١٠) . كما طبقت محكمة النقض الفرنسية تلك القواعد على عقد العمل ذى المدة المحددة ، وقضت بأن على العاقد ، الذى تتوافر لديه أسباب كافية لفسخه ، أن يتوجه ، إلى القضاء ، بطلبه ، والإنفراد بإنهائه ، دون تدخل حكم قضائى ، يمكن أن يقيم حقاً فى التعويض لمصلحة العاقد الآخر يتحمله . ومع ذلك ، يستطيع العاقد ، الذى أنهى العقد ، أن يدفع دعوى التعويض الموجهة ضده ، بأن المدعى ، بعدم تنفيذ الالتزامات التى تعهد بها ، جعل إنهائه ضرورياً (١١) . فللقضاء ، على أميابه فسخ عقد العمل ، رقابة لاحقة (١٢) ، على نقيض مانحوله له المبادئ العامة من رقابة سابقة . ويلجأ إلى فسخ العقد ، فى العادة ، صاحب العمل ، الذى كان ، تبعاً لهذا ، فى جل الحالات ، المدعى عليه فى دعوى التعويض عنه . ويراعى ، فى تقدير جسامه خطأ العامل ، المركز الذى يشغله ، ومسئوليته ، فى المشروع ، وكذلك الأثر الذى يمكن توقعه على سير هذا المشروع ، بما فيه زعزعة روابط الثقة ، الضرورية ، بين إدارته وعاملته (١٣) ، على نحو يتعلمر معه استمرار علاقات العمل فى أثناء دعوى الفسخ ، إذا كان العقد محدد المدة ، أو فى خلال مهلة الإخطار إذا كان غير محدد المدة .

-
- (١٠) القاهرة الكلية ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، المباحث القانونية فى مواد عقد العمل ، المراجع السابق ، رقم ٥٥ ، ص ١٢٨ .
 (١١) نقض فرنسى ١٥ يونيو سنة ١٩١٤ ، المشار إليه .
 (١٢) *A Posteriori* : أنظر أوليه ، للمرجع السابق .
 (١٣) قرب إستئناف روان Rouen ٢ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ،
 مختصر ، ص ١٧١ .

ويرجع تقدير جسامه الخطأ ، على كل حال ، إلى قضاة الموضوع ، ويخضعون ، في تقديرهم له ، لرقابة محكمة النقض^(١٤) . ويبنى قضاة الموضوع ، في فرنسا ، أحياناً ، رعاية للعامل ، تشدداً في تقدير جسامه الخطأ ، الذي يميز الفسخ لصاحب العمل ، لم ترض عنه محكمة النقض الفرنسية ، ونقضت كل حكم أنكر ، على هذا الأخير ، حقه في فسخ العقد ، وحكم عليه بالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار ، أو عن إنهاء العقد قبل حلول أجله ، حالما رأت ارتكاب العامل خطأ كبيراً^(١٥) ، لأنه لم يستخلص ، في منطق ، النتائج القانونية من الوقائع التي أوردتها في أسبابه^(١٦) ، وإن كانت لا تردد في نقض الحكم ، الذي يرفض دعوى العامل ،

(١٤) نقض فرنسي ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٨٣ ، ص ٨٥٤ : « إذا كان يرجع إلى قضاة الموضوع التثبت من حقيقة الوقائع المنسوبة لخطأ ، فإنه يقع على محكمة النقض تقدير ما إذا كانت هذه الوقائع ، التي اعترفت بوجودها ، تكون أخطاء أولاً ، ودرجة جسامه هذه الأخطاء » ، كاير لانك ، عقد العمل ، فقرتا ١٥٩ و ٢٧٧ ، وأنظر نقض فرنسي ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٦ ، ص ١٦٢ ؛ ٢٢ يوليو سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٧ ، قضاء ، ص ٦٧٤ ؛ وفي رقابة محكمة النقض على جسامه الخطأ على العموم مؤلفنا « الرجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨٣ .

(١٥) ألفتر ، مثلاً ، نقض فرنسي ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦١١ ، ص ٨٠٧ ؛ ١٩ يوليو سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٧١٠ ؛ ٢٩ مايو سنة ١٩٦٩ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٦٣٠ ، ص ٨٠٨ ؛ ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٤ ، ص ١٢١ ؛ ٥ مايو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ١٥٧٥ ؛ ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٣٥ (الخطأ وقع في أثناء المهلة ومنع إكمالها) ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٧٤ ؛ ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٠١ ؛ ٥ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧١ ، ص ١٤٣ ؛ ١٤ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - ٩٦ .

(١٦) نقض فرنسي ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١٣٢ ؛ ٣٥ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢١٠ .

مضى أنكرت عليه نعمت الكبر الذى أسبغته على خطته (١٧). ولذلك يتعين ، على قاضى الموضوع ، أن يثبت ، فى حكمه ، الوقائع والظروف ، التى إستند إليها ، فى تقدير جسامته الخطأ ، وتفنيد أقوال الطرفين فى شأنه ، لتستطيع محكمة النقض أن تبسط رقابتها على تقديره ، وإلا كان حكمه مشوباً بالقصور (١٨) .
ورفض القضاء الفرنسى ، وفقاً لتلك القواعد ، دعوى التوىض عن فسخ العقد (١٩) ، حال ما ثبت له أن المدعى قد ارتكب خطأ كبيراً (٢٠) ،

(١٧) أنظر ، مثلاً ، نقض فرنسى ٢٤ يوليوس سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ،
الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢١ ، ص ١٠٠ .
(١٨) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ،
جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤٦ ، ص ١٨٠٩ ، ٢٨ يناير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ،
مختصر ، ص ٢٢٦ ، ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ،
جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٧ ، ص ١٢٥ .

(١٩) كان موضوع الدعوى ، فى أغلب الحالات ، التوىض عن إنهاء العقد دون
مراعاة مهلة الإخطار ، وفى بعضها التوىض ، كذلك ، من الصف من إنتهائه ، لأن العقد
فيها كان غير محدد المدة ، فيجوز لكل عاقد الاتفاق بإنهائه مع مراعاة مهلة معينة (أنظر
لاحقاً ، فقرات ٢٨١ وما بعدها) . وقضى يرفضها تأسيساً على حق العاقد فى عدم مراعاة
مهلة الإخطار إذا كان غطاً للعائد الآخر على درجة من الجسامه تبرر للأول عدم الإبقاء على
علاقات العمل إلى حين لإنهاء تلك المهلة . على أن التكيف الصحيح للدعى ، فى هذه الحالة ، هو
دعوى توىض عن فسخ العقد . وتقوم ، لهذا ، ولو كان العقد ذا مدة محددة ، وإنهاء
صاحب العمل (نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى
السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٨٢ ، ص ٧٩١ ، ١٧ ديسمبر سنة
١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٢٤٧ ، أول مارس سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى
پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٢٨٠ ، ص ٧٩١ ، ١١ يوليوس سنة ١٩٦٩ ،
جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٢٧٩ ، ص ٧٩١ ، ٣٠ أبريل سنة
١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٤) ، أو للعامل (نقض فرنسى ٢٧
أبريل سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٢٩٢ ، ص ٧٩٢ ، أول ديسمبر
سنة ١٩٦٦ (حكاك) ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٢٧٦ ، ١٢٧٦ ، ص ٧٩١
(مستفاد ضمناً) ، قبل إنقضاء مدته .

(٢٠) Faute grave (أنظر المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٤ ، وكذلك
الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هامش ٢٢ وما بعده) . ويصير الفقه الفرنسى (أنظر
بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٤ ، جبرول ، فقرة ١٧٢ ، بران BRUN ، -

يتعلم معه استمرار العلاقات بين العاقدین ، معترفاً ، بهذا ، في هذه الحالات ، بحق المدعى عليه في فسخ العقد دون رجوع إليه (٢١). وتعلق أغلب الأخطاء الكبيرة ، التي تنسب إلى العامل ، كما يظهر في التطبيقات القضائية ، بعدم الأمانة ، وبمنافسة صاحب العمل ، أو إفشاء أسرارہ ، وبالإخلال الجسيم بالتزاماته العقدية ، وعلى الخصوص عدم الطاعة .

— علم الأمانة : اعتبر خطأ كبيراً أن يتفق العامل مع بعض الموردين على زيادة ثمن ما يوردونه ، إلى صاحب العمل ، ليقسم معهم هذه الزيادة (٢٢) ، أو أن يختلس أموالاً لصاحب العمل كانت في حيازته (٢٣) ، أو أن يشترك ، مع المدير العام ، في إختلاس أموال الشركة ، عن طريق عمليات تجارية وهمية وإصدار كمبيالات صورية (٢٤) ،

١٠ ملاحظات حل نقض فرنسي ٢٧ نولبر سنة ١٩٥٣ ، مجموعة بران ، المشار إليها ، رقم ٩١ ، ص ٢٩٤ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٢٩٧ - ٢٩٨) والقضاء الفرنسي (نقض فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢١٠ ، وإستئناف روان Rouen ٢ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ١٤٢ ، ص ١١٦) ، أقل جملة من الخطأ الجسيم *Faute lourde* ، التي يسقط حق العامل المفصول في البذل التقدي من الأجازة السنوية التي له الحق فيها (جروئل ، فقرة ١٧٢) . إنما يكن الخطأ الكبير لحرمان العامل المفصول من مكافأة الأئدية ، التي تقابل حدثاً مكافئة نهاية الخدمة (جروئل فقرة ١٦٨) ، وحرمان الممثل التجاري ، المفصول ، من الموضع التقدي من الزبالة *Indemnité de clientèle* (كماير لالك ، عقد العمل ، فقرة ٣٤٤) .

(٢١) نقض فرنسي ١٥ يونيو سنة ١٩١٤ المشار إليه ٤ وقارن ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٢٢ ، ميري ١٩٢٢ - ١ - ٣٦٩ .

(٢٢) إستئناف باريس ١٥ يونيو سنة ١٨٩٣ ، دالوز ١٨٩٣ - ٢ - ٤٧٢ .

(٢٣) نقض فرنسي ٧ نولبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ١٤٦ ، ص ١٢٥ .

(٢٤) نقض فرنسي ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٢٥ ، ص ٨٠٧ ، وأنظر كذلك نقض فرنسي أول يوليو سنة ١٩٦٥ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٦٢١ ، ص ٨٠٧ ، ١٦ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ١٤٥ ، ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٥ . والنقض ، التي يعمد إليه العامل ، =

أو أن يسحب ، من الخزنة ، دون إذن ، مبلغاً ، ليس له حق فيه ،
ويحاول ، بكتابة صورية ، إخفاء فعلته (٢٥) ، أو أن يقدم لصاحب العمل ،
عن نفقات ، يدعيها ، أو واقعاً مزورة (٢٦) ، أو طلبات شراء ، تحمل
توقيعات عملاء وهميين ، وعناوين مزورة ، ليحصل على عمولة (٢٧) ،
أو أن يشتري ، لنفسه ، سلعة ، من المحل الذي يعمل فيه ، بثمن يقل كثيراً
عن قيمتها الحقيقية ، رغم سبق تنبيهه إلى عدم مشروعية عمله (٢٨) ،
أو أن يستخدم عمال المنشأة ، والمواد التي بها ، لصلحته الشخصية (٢٩) ،
أو لمصلحة مشروع آخر (٣٠) ، أو أن يستعمل ، دون إذن ، سيارة
المشروع ، في قضاء مصالحه الخاصة ، ثم يتركها في الطريق العام عرضة

تتجيز نسخ المقد ، حق لو قام به العامل برشاء رئيسه ، أو مع رئيسه ، أو حتى بناء على
أمره : « هذا حالة الإكراه التي لا يمكن دفعه ، لا تعتبر علاقة التبعية ، في ذاتها ، سبب
إعفاء كل المستخدم ، الذي يسهل أعماله فتن قام بها مدير الشركة ، وكان يجب عليه رفض
الاشتراك في هذه الأعمال التي ارتكبها هذا المدير إضراراً بالمشروع ، ولو صدر له أمر من هذا
الأخير (نقض فرنسي ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١٧٥ - ، وتعليق
بلانشيه BLANCHIER) .

(٢٥) نقض فرنسي ١٧ يوليو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس
التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٧ ، ص ١٢١ .

(٢٦) نقض فرنسي ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس
التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٧ ، ص ١٢٠ .

(٢٧) نقض فرنسي ١٤ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م
١٥٣ .

(٢٨) نقض فرنسي ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ -

٢٠١ م .

(٢٩) نقض فرنسي ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس
التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٢ ، ص ١٢٣ ، وأنظر ، كذلك ، إستئناف

باريس ١٣ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ،
عقد العمل ، رقم ١٣٦ ، ص ١٢١ ، ونقض فرنسي ١٣ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت
دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٣ (سائق سيارة نقل رسائل غفية وقبض أجرتها لنفسه) .

١ - (٣٠) نقض فرنسي ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٢٠٩ .

للسرقة (٣١) ، أو أن يضع تأشيريات مزورة على جدول مراقبة العمل وحساب الأجور (٣٢) ، أو أن يظهر عجز في المبالغ التي في عهده (٣٣) ، ولو لم يثبت سوء قصده متى كان عجزاً بالغاً (٣٤) .

— الإخلال بالإلتزام بعدم المنافسة : يلتزم العامل ، دون بند صريح في عقد العمل ، بالامتناع عن منافسة صاحب العمل طيلة قيام عقده (٣٥) . ولاعتبر القضاء الفرنسي أن الإخلال بهذا الإلتزام خطأ كبير يجيز لصاحب العمل فسخ العقد دون لجوء إليه (٣٦) ، كأن يقدم مساعدة إيجابية لمشروع منافس لهذا الأخير (٣٧) ، أو يصبح مديراً لشركة منافسة (٣٨) ، أو لمشروع منافس (٣٩) ، أو ينشئ شركة منافسة (٤٠) ، أو يشارك في مشروع

(٣١) نقض فرنسي ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٦٨ (ولو أبرىه من جنحة خيانة الأمانة) .

(٣٢) نقض فرنسي ٧ يوليو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١١٨٤ وكذلك ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٢٣ ، ص ٨٠٧ .

(٣٣) نقض فرنسي ١٣ أبريل سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ٣٥٧ . (٣٤) نقض فرنسي ٥ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧١ ، ص ١٤٣ .

(٣٥) راجع سابقاً لفقرة ١٩٨ .

(٣٦) نقض فرنسي ٥ مايو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٥٧٥ ؛ ٢٥ مايو سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٩ ، ص ١٢٢ ؛ ٢٧ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس المشار إليه ، رقم ١٤٥ ، ص ١٢٣ .

(٣٧) نقض فرنسي ٧ مايو سنة ١٩٦٩ ، (أسباب الحكم) ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٠ - ٢ - ١٦٢٠٢ .

(٣٨) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤٤ ، ص ٨٠٨ .

(٣٩) نقض فرنسي ٢٣ يوليو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ١٩٦ ؛ وكذلك ٢٧ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٥ ، ص ١٢٣ .

(٤٠) نقض فرنسي ٥ مايو سنة ١٩٧١ المشار إليه ، وكذلك ٢٨ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٥ ، ص ١٤٣ .

منافس (٤١) ، لصاحب العمل الذى يستخذه ، ويفيد ، من وظائفه لديه ، — بالاستعانة بمساعديه عنده (٤٢) ، أو بتحويل الزبانة عنه (٤٣) — لتحقيق مصالح المنافس ، على حسابه ، وإضراراً به .

ويعتبر « العمل الأسود » (٤٤) ، — وهو العمل ، لقاء أجر ، زيادة على ساعات العمل القصبوى (٤٥) — ، الذى يؤديه العامل لحساب نفسه ، متى كان مستمراً ، خطأ كبيراً ، يميز فسخ عقده : يدخل به العامل ، خفية ، مع صاحب العمل ، فى منافسة غير مشروعة ، آخذاً ، لحسابه ، أعمالاً كان يمكن أن يعهد بها إلى هذا الأخير ، فى ظروف أفضل ، إذ لا يتحمل ، مثله ، أعباء إجتماعية ، ولا ضريبية ، ثقيلة ، ويستولى ، بهذا ، على جزء من زبائنه . كما أن العامل يقوم به فى الوقت المخصص ، عادة ، لراحته ، ويجوز أن يؤدي به ، لدى صاحب العمل ، إلى عناية أقل ، وقدرة جسدية أدنى ، فى تأدية عمله العادى (٤٥) .

— الإخلال بالالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية : وإعتبر القضاء الفرنسى ، كذلك ، خطأ كبيراً فى جانب العامل ، إفشاءه الأسرار الصناعية أو التجارية التى يلتزم ، كما قلنا (٤٦) ، بالمحافظة عليها . فالمدير الإدارى ، الذى يفشى معلومات مدخرة عن حالة الشركة ، لأعضاء لجنة

(٤١) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، للفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤٦ ، ص ٨٠٩ .

(٤٢) نقض فرنسى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، للفهرس الخمس الصادر إليه ، رقم ١٦٤٥ ، ص ٨٠٨ .

(٤٣) نقض فرنسى ٢٣ يونيو سنة ١٩٧١ الصادر إليه .

(٤٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٠ .

(٤٥) إستئناف شامبرى Chambéry ، أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٣٦ . أما إذا اتخذ العمل الأسود شكل عملية منفردة ، فليس لصاحب العمل ، فلا يعتبر خطأ كبيراً يميز ، لهذا الأخير ، فسخ العقد ، (نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، للفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤٩ ، ص ٨٠٩) .

(٤٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٨ .

المشروع (٤٧) ، بقصد زعزعة الثقة في إدارتها (٤٨) ، أو المحاسب في شركة ،
الذي يبلغ العملة فيها ، على خلاف الحقيقة ، أنها تعاني صعوبات مالية قد
تمنعها من دفع أجورهم (٤٩) ، أو المستخدم الكبير في المشروع ، الذي
يفشى ، ولو ضمناً ، معلومات مالية ، أو إقتصادية ، عنه ، من شأنها
زعزعة الثقة فيه ، ويتصل بالغير ، دون توكيل ، بحثاً عن مساعدات
مالية له (٥٠) ، أو الذي يعتمد ، فور إبلاغه باحتمال إعادة تنظيم القسم
الذي يرأسه ، إلى الاتصال بالغير ، ويُسِرُّ إليهم مخاوفه على مستقبله في
المشروع ، لصعوبات اعتقد أنها تواجهه ، وبحث معهم ، دون علم
مديره ، وسائل إنقاذه ، وأثار ، بهذا ، الشكوك حول توازنه المالي (٥١) ،
يرتكب كل منهم خطأ كبيراً يميز ، لصاحب العمل ، فسخ العقد معه .
... - الإخلال الجسيم بالالتزامات العقدية : اعتبر القضاء الفرنسي ،
أخيراً ، إخلال العامل ، إخلالاً صدياً ، أو جسيماً ، بالتزاماته العقدية ،
خطأً كبيراً ، يميز لصاحب العمل فسخ عقده ، كأن يرفض العامل أداء
عمل من أعمال وظيفته (٥٢) ، أو عمل اعتاد على أدائه ويدخل في التزاماته
المهنية ، بحجة عدم كفاية أجره (٥٣) ، أو مفضلاً عليه النوم في مكان

(٤٧) راجع ، في لجنة المشروع ، سابقاً ، فقرة ٦٢ .

(٤٨) نقض فرنسي ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ١٨ .

(٤٩) نقض فرنسي ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧٧ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٣٥ .
(أضف علم احترام الماهب لزوجيه وتعليقه بالعربية) .

(٥٠) باستئناف من *Belme* ، ٣٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، جازيت ، ذي الحية ١٩٧٢ ،
الفرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٧-١٧٨ ، ص ١٠٤ .

(٥١) نقض فرنسي ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت ، ذي الحية ١٩٧٣ ، الفرس
التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤ ، ص ١٤٧ ، وأنظر ، كذلك ، نقض

فرنسي ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت ذي الحية ١٩٦٦ ، الفرس التحليل ، الجزء
أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١ ، ص ٨٥٠ .

(٥٢) نقض فرنسي ١٩٧٢ ، جازيت ، ذي الحية ١٩٧٢ ، الفرس التحليل ، جزء
أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٠ ، ص ٦٤٣ .

(٥٣) مجلس عمال يانيس ٣٠ مارس سنة ١٩٧١ ، جازيت ، ذي الحية ١٩٧٢ ،
الفرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٧-١٧٨ ، ص ١٠٤ .

يقلقه على نفسه (٥٤) ، أو يمتنع الخادم ، في مقهى ، عن خدمة بعض العملاء (٥٥) ، أو الممرضة عن إعطاء المرضى علاجاً تستلزمه حالتهم (٥٦) ، أو المدير التجارى ، في شركة ، عن مطالبة العملاء بدفع الفواتير ، ليحدث لها صعوبات مالية (٥٧) ، وبالأولى إذا اقترن إمتناعه العملى ، عن أداء عمله ، بإهانة رئيسه (٥٨) ، وكأن يظهر المستخدم عجزاً جسيماً وإهمالاً (٥٩) ، أو العامل إستتاراً ، في أداء عمله ، ترتب عليه تعطيل العمل (٦٠) ، أو خسارات لصاحب العمل (٦١) ، أو يرتكب معلم الطيران إهمالاً جسيماً (٦٢) ، أو المهندس أخطاء فنية جسيمة (٦٣) ، في عمله ، وكأن تقوم الممرضة بأعمال

(٥٤) نقض فرنسى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٧٥ (جائزيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس للتعبول ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٢ ، ص ١٤٣) الذى أجاز ، لصاحب العمل ، أن يطالب العامل بالتصويض عن الضرر الذى لحقه نتيجة عدم حصوله ، لقاء الأجر الذى دفعه ، على العمل المشتق عليه بهامه .

(٥٥) نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٥ (الحكم الأول) ، جائزيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٩٧ ، ص ٨٠٦ .

(٥٦) نقض فرنسى ٥ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جائزيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٢٩ ، ص ٨٠٨ .

(٥٧) نقض فرنسى ٢٥ مايو سنة ١٩٧٦ ، جائزيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢١٠ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٥٨) إستئناف روان Rouen ٢٢ يناير سنة ١٩٧٤ ، جائزيت دى پاليه ١٩٧٤ -

٢ - م ٢٠٩ .

(٥٩) نقض فرنسى ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٤٢٥ ١٣ نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، قضاء ، ص ١٢٦ (كالت البهوان متعلقان بمستخدم كبير) .

(٦٠) نقض فرنسى ٦ أغسطس ١٩١٢ ، دالوز ١٩١٥ - ١ - ٣٢ .

(٦١) نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٧٤ ، دالوز ١٩٧٤ ، مختصر ، ص ٣٥ (غيباز تركه ، مرأى ، التلبز في القرن حتى إسترق ، وأعطى التلبز المحروق في بالوعة) .

(٦٢) نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جائزيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ٢٧٨ وأنظر تطبيقات أخرى في نقض فرنسى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، و ١٢ يناير سنة ١٩٦٦ ، جائزيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٣٢ و ١٦٣٤ ، ص ٨٠٨ .

(٦٣) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٦٦ ، جائزيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى -

طبية خطيرة ، دون الرجوع إلى الطبيب ، وتزور توقيعه على إذن خروج للمريض من المستشفى (٦٤) ، وكأن يقود السائق سيارة النقل وهو في حالة سكر (٦٥) ، أو يحل عمداً بمحسن سير العمل (٦٦) ، أو يتدخل في إعدام المظلم ، في حديث بين العملاء لا يتصل به ، ويهين أحدهم ويهدده ، لأن الحديث لم يرقه (٦٧) ، أو يوجد العامل ، مراراً ، وقت العمل وفي مكانه ، وهو ثمل ، وضم تحديده (٦٨) (٦٩) .

المشار إليه ، رقم ١٦٣١ ، ص ٨٠٨ ، وأنظر كذلك نقض فرنسي ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، ٢١ يناير سنة ١٩٧٠ ، الفهرس الخمسي المشار إليه ، رقم ١٦٥٨ ، ص ٨٠٩ ، ورقم ١٦٣٣ ، ص ٨٠٨ .
(٦٤) نقض فرنسي ٥ يوليو سنة ١٩٦٧ ، الفهرس الخمسي المشار إليه ، رقم ١٦٥٥ ، ص ٨٠٩ .

(٦٥) نقض فرنسي ١٢ مايو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، شمس ، ص ١٧١ .
(٦٦) نقض فرنسي ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٠٠ .
(٦٧) نقض فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٩٦ .
(٦٨) إستئناف باريس ١٨ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٢٦ ، ص ٨٠٧ ، ١٢ مارس سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٨ - ١ - م ٢٧ .

(٦٩) وتتعلق أحكام كثيرة بغياب العامل . فاعتبر القضاء الفرنسي خطأ كبيراً ، يميز لمصاحب العمل فسخ العقد ، أن يترك العامل ، فجأة ، عمله ، قبل عدم أيام من موعد أجازته السنوية (نقض فرنسي ١٤ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٩ ، ص ١٢٠) ، أو ينقطع ، مدة أيام ، عن العمل ، على أثر خلاف مع رئيسه (نقض فرنسي ١١ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٨ ، ص ١٤٢) ، أو لا يعود إلى عمله بعد أجازته المرضية (نقض فرنسي ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠٢) ، أو السنوية (نقض فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٢٢ ، و ١٧ مايو سنة ١٩٧٩ (ألدوى الثالثة) ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٥) ، أو في اليوم المطلق عليه بعد أجازة أعلمها بناء على طلبه دون أن يبيى أسباب غيبته (نقض فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢١٠) ، أو ينقطع عن العمل أكثر من شهر ، على أثر حادثة طريق لم يبقه ، في المستشفى ، سوى يوم واحد ، دون أن يبرر ، على الإطلاق ، غيابه في تلك المدة (نقض فرنسي أول أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، ص ٨٠٩) .

ويعتبر ، أخيراً ، خطأ كبيراً إخلال العامل بالالتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل ، - فردية له وحده ، أو جماعية ، لمجموع العملة أو لبعض فئاتهم ، يدخل فيها نظام العمل - ، التي هي مظهر التبعية الناشئة عن عقد العمل (٧٠) ، كأن يمتنع العامل ، عمداً ، عن تنفيذ أمر معين أصدره إليه رئيسه (٧١) ، أو المتعلق بتنفيذ مهمته (٧٢) ، أو يرفض العمل ساعة واحدة ، بعد فترة عمله اليومية ، لينتجى من تفريغ حمولة مواد مجمدة ، ووضعها في غرفة التبريد ، منعاً لتلفها (٧٣) ، أو إستعمال الأدوات

الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٢ ، ص ١٤٤) ، أو يمتنع ، دون إذن ، في اليوم السابق لأحد الأعياد ، حين كان حضوره ضرورياً ، ثم يتكرر غيابه ، دون إذن كذلك ، في اليوم اللاحق له (نقض فرنسي ١٥ يناير سنة ١٩٣٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤ - ١ - ٤٥٢) أو يتكرر غيابه دون حذر جدى (إستئناف باريس ٣ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٥ ، ص ١١٦ ، وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسي ٣٠ يناير سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٨٤١٤٥ يوليو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩) ، أو ، دون إذن ، ولو كان صاحب العمل قد تصالح معه في غيابات سابقة (نقض فرنسي ٢١ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٥ ، ص ١٢٢) ، وكان يتأخرى المستخدم ويعمل في مشروع منافس خلال فترة قيته (نقض فرنسي ٢٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٧ ، ص ١٢٠ ، فضلا عن تقوى العامل ، علنا ، بإهانات لصاحب العمل) ، أو يسافر إلى الخارج ، بعد تقديم شهادة مرضية ، رغم الاتفاق على تأجيل أجازته السنوية (نقض فرنسي ٢١ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٧ ، ص ١٢٢) . وليس ، هذه التطبيقات ، أهمية عليا مثلنا ، لأن الشارع حدد ، في قانون العمل ، مدة غياب العامل ، التي يجزى لصاحب العمل قسب العقد (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٨) ، ولا تلمز أهميتها أن تكون علمية بجهة في الدراسة المقارنة ، وتقدير حكم القانون المصرى .

(٧٠) راجع سابقاً ، فقرات ١١٦ وما بعدها .

(٧١) نقض فرنسي ١٥ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٤ - ٤ - ١٥٧ .

(٧٢) نقض فرنسي ٦ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٠٢ .

(٧٣) نقض فرنسي ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٩ (الدعوى الأولى) ، طاقوز ١٩٨٠ ،

إخطارات سبعة ، ص ٢٥ .

اللازمة لتنفيذ عمله ، وألقى ، بهذا ، الإضراب في سير العمل (٧٤) ، وأثار حتى العمال (٧٥) ، وكان يرفض الانصياع إلى التبعيات الجديدة لتنظيم إداري (٧٦) ، أو التي يصدرها مدير جديد (٧٧) ، أو تغيير مؤقت لساعات العمل (٧٨) ، أو الانتقال ، مؤقتاً ، إلى مكان آخر ، بعد أن قيل ، في العقد ، « كل انتقال ضروري لنشاط المشروع » ، وكان يقبض ، رغم المنع الصريح في الاتفاق الجماعي له ما يورده ، وهبة من أحد العمال (٧٩) ، وكان يهدد ، للقيام بعمله ، حينما يتعلق عليه أدائه ، إلى شخص غير الذي عينه صاحب العمل لأدائه (٨٠) ، وكان يعتمد إلى إستبدال سلطة منسوب العملة بسلطة رئيسه المباشر (٨١) ، وكان يرفض ، بانتظام ، مواعيد العمل ، المحددة في لأئحة العمل ، رغم إنذاره (٨٢) ، أو يتكرر إخلاله بالنظام في المنشأة ، رغم تنبيهه (٨٣) ، بالعودة إلى الشجار مع

-
- (٧٤) نقض فرنسي ٨ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٩٦ ، ص ٨٠٦ .
- (٧٥) نقض فرنسي ٢ مايو سنة ١٩٧٣ ، (جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ١٤٠) التي أضاف أن العامل أثار اللع في نفوس العمال من إحتمال فصلهم نتيجة إتباع الطرق الجديدة .
- (٧٦) نقض فرنسي ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٣ ، ص ١٤٣ .
- (٧٧) نقض فرنسي ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٧ ، ص ١٤٢ .
- (٧٨) نقض فرنسي ٧ مارس سنة ١٩٧٤ (جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٠ ، ص ١٠٠) التي أضاف ، ضد العامل ، تكرار غياب .
- (٧٩) نقض فرنسي ٤ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٤٧ .
- (٨٠) نقض فرنسي أول ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٤٢٠٠ .
- وإستئناف ريوم Blom ١٨ مايو سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٧٧٦ .
- (٨١) نقض فرنسي ١٥ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٥ ، ص ١٢١ .
- (٨٢) نقض فرنسي ١٣ مارس سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٧٨ ، ص ٨٠٥ .
- (٨٣) نقض فرنسي ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٣١٥ .
- وأنظر تطبيقاً آخر في نقض فرنسي ١٣ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٠٠٠ .

زملائه (٨٤) ، أو^٧ يعيث بالناموس الخلقى ، الذى يجب أن يسود فيها ، كأن يباشر رئيس القسم ، فى مكتبه ، علاقات جنسية (٨٥) مع سكرتيرته (٨٦) ، أو تتكرر مخالفته لتعليمات أمر بها مفتش العمل لوقايته ، رغم تنبيهه (٨٧) ، وكان يغادر المنشأة ، قبل الوقت المحدد لإنهاء العمل ، ويرفع بطاقة التوقيع ، ويسلمها إلى الحارس ، ليوقع ، فى موعد الانصراف ، بدلاً منه (٨٨) ، أو يترك عمله ، أحياناً ، لبعض الوقت ، بحجة العلاج ، دون أن يقدم شهادة طبية أو يخاطر صاحب العمل بمخوضه (٨٩) .

واعتبر القضاء الفرنسى ، بالأولى ، خطأ كبيراً ، إخلال العامل بالإحترام الواجب لصاحب العمل ، أو لرئيس العمل ، كأن يصغر منه ، فى خطاب إلى صاحب العمل ، تهكماً على إدارته (٩٠) ، مع إصراره عليه ، ورفضه الإعتذار عنه (٩١) ، أو يهينه ، فى مكتبه ، بشتماته

= ١٠٣ (المدير التجارى فى الشركة عارض بالنظام سياستها التجارية ، وعرض مستخدمين آخرين على تقديم إستقالة جماعية) وفى إستئناف روان *Rouen* ٢ يوليو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٤ ، ص ١١٢ (رئيس القمم عرض مساعدته المباشرين وقايمه على ترك المشروع ، وشأن هذا ثقة صاحب العمل فيه) .

(٨٤) نقض فرنسى ١٤ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٩٦ .

(٨٥) « *Relations amoureuses* » كما ورد فى الحكم .

(٨٦) إستئناف باريس ١٩ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٤٤ .

(٨٧) نقض فرنسى ١١ مارس سنة ١٩٣٥ ، سبرى ١٩٣٥ - ١ - م ١٣١ .

(٨٨) إستئناف بوردو *Bordeaux* ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه

١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ١٢٢ .

(٨٩) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس

التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٢٢ .

(٩٠) والمبادرة التى وردت ، فى الخطاب فى *Le Belle administration*

que la vôtre

(٩١) إستئناف بروكسل *Bruxelles* (بلجيكا) ٢٧ يناير سنة ١٩٠٤ ، سبرى

١٩٠٦ - ٤ - م ١٢ ، وألفظ تطبيقاً آخر فى نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٠ ،

جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر : عقد العمل ، جزء أول ، رقم ٢٦١١ ،

ص ٨٥٥ .

صنيعة (٩٢) ، أو يوجه إليه ، في المصنع ، وأمام العمال ، عبارات غير لائقة (٩٣) ، أو تتضمن سباً (٩٤) ، أو يعتدى على رئيسه بالضرب المبرح (٩٥) ، أو غير المبرح (٩٦) ، أو الإهانة البالغة (٩٧) ، أو يسىء تفسير أعماله (٩٨) ، ليثير الشك في أمانته ، وينال من سمعته ، ويضعف سلطته (٩٩) ، أو يوجه لتهامات جريئة ، ومتكررة ، للمديرى الشركة التى تستخدمه ، ويثير الفتنة فيها (١٠٠) ، أو يحوز ، فى «دولاب» المشروع ، منشورات تتضمن إهانات ، وتهديدات ، للمديرية (١٠١) .

(٩٢) نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٦١١ ، ص ٨٠٧ (كان العامل مديراً فنياً لشركة وإعتدى على المدير العام الجديد الذى يعتبر النائب عنها) .

(٩٣) نقض فرنسى ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٩ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٦١٢ ، ص ٨٠٧ (كان العامل ، أيضاً ، هو المدير الفنى للشركة واعتدى على المدير العام ، وهو النائب عنها) .

(٩٤) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٠ ، ص ١٢٣ (الكلمة التى وجهت ، إلى صاحب العمل ، هى «كتاب» مرة ، و«عاجز» مرة أخرى) ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٣ ، ص ١٢٠ (الكلمة التى وجهت ، إلى صاحب العمل ، هى «نصاب») .

(٩٥) نقض فرنسى ١٠ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٦ ، ص ١٢٠ .

(٩٦) نقض فرنسى ١٢ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٩ ، ص ١٢٥ .

(٩٧) نقض فرنسى ٧ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١٥٣ م مجلس عمال السين Seine ٣١ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٨ ، ٢ - ٤٦ .

(٩٨) Interpréter tendancieusement

(٩٩) نقض فرنسى ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٨ ، ص ١٤٣ .

(١٠٠) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢٩٢ م .

(١٠١) مجلس عمال ليون Lyon أول فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه

١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤١ ، ص ١٢٣ .

إنما يجب أن يكون إعتداء العامل ، بالقول ، على شيء من الجسامة
يرد فسخ العقد جزاء عليه (١٠٢). فيستطيع قضاة الموضوع أن يقدرُوا ،
بمراعاة جميع الظروف ، أن إخلال العامل ، بالاحترام الواجب عليه
لصاحب العمل ، يميز لهذا الأخير فصله ، دون أن ينشأ عليه التعسف
فيه ، ولكنه لا يسمع له ، مع هذا ، بفسخ العقد ، والتحلل ، تبعاً لهذا ،
من مهلة الإخطار (١٠٣). ويتعين ، على الخصوص ، ألا يكون صاحب
العمل ، أو رئيس العمل ، هو البادئ بالاعتداء ، وإلتئذ قول العامل
شكل الرد عليه ، - كان أصغر صاحب العمل أمراً مقضياً (١٠٤) إلى
العامل ، ووصفه بالحمول على أثر رفض تنفيذه (١٠٥) ، - فلا يعتبر رد
العامل ، ولو تضمن إهانة ، خطأ كبيراً يميز فسخ عقده ، وإن جاز ،
كما قدمنا ، أن يعتبر مبرراً مشروعاً لإنهائه إذا كان غير محدد المدة .
بل قضت محكمة النقض الفرنسية بأن مدير المشروع ، - الذي إعتاد
معاملة رئيس العمال ، عنده ، معاملة الرقيق ، وكثيراً ما كان يهينه ،
أمام العمال مرعوسيه - ، إذا توجه إليه يوماً عنيفاً على أثر خطأ في الصناعة
لم تثبت مسئوليته عنه ، فإن الحلة ، التي رد بها رئيس العمال عليه ، والتي
جلبها ، في الحقيقة ، مدير المشروع على نفسه ، لا يمكن أن تميز فسخ العقد
وحرمان رئيس العمال تبعاً لـ «من التعويض عن مهلة الإخطار ومكافأة نهاية
الخدمة ، بل إن الموقف » البحارح والمهين » الذي إتخذه المدير ، تجاه عامل
قديم ومن ، جعل مستحيلاً إستمرار العلاقات الناشئة عن عقد العمل ،

(١٠٢) نقض فرنسي ٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي
السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦١٧ ، ص ٨٠٧ .
(١٠٣) نقض فرنسي ٢٠ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الإجتماعي سنة ١٩٥٤ ،
ص ٣٧ .

(١٠٤) Un ordre vexatoire

(١٠٥) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي
السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦١٥ ، ص ٨٠٧ .

الذى أصبح منتهياً بخطأ منه ، يكون مصدراً لإلزامه بالتعويض (١٠٦) .

- فسخ العقد من جانب العامل : وأجاز القضاء الفرنسى ، كذلك ، للعامل أن يفسخ العقد ، فيتحلل مما ترتب فى ذمته بمقتضاه ، حالما يتمتع صاحب العمل عن تنفيذ إلتزاماته الجوهرية الناشئة عنه ، كأن يتأخر ، عدة شهور ، عن الوفاء له بكامل أجره (١٠٧) . وإذا لم تقم شركة الطيران بتسليم الطائرات ، المتفق عليها ، إلى الطيار ، ولم تعهد إليه بالعمل المذكور فى العقد ، كان ، لهذا الأخير ، أن يعمل ، قبل إنتهاء مدته ، لدى شركة أخرى على خلاف ما تعهد به فيه (١٠٨) . وإذا امتنعت شركة النسيج عن تعيين مهندس ، قبل أجل معين ، لإدارتها ، وعن إعطائه الأجر المتفق عليه ، جاز لهذا الأخير أن يترك العمل لديها ، ويعول إدارة شركة أخرى تعهد بعدم العمل فيها قبل إنتهاء عقده (١٠٩) . وإذا عمد صاحب العمل إلى الاستئثار بالزبانة التى إستطاع ممثله التجارى تكوينها ، بأن عين مستخدماً آخر ، لاصطحابه وقت زيارته لعملائه ، كى يحمل عمله قبلهم ، كان لهذا الممثل التجارى أن يترك الخدمة عنده ، ولا يكون لصاحب العمل أن يطالبه بتعويض عن فسخ عقده ، بل يكون للمدعى عليه ، بدعوى فرعية ، أن يطالب بالتعويض هذا الأخير الذى كان غشه سبباً فيه (١١٠) .

- حالات لم يجز فيها القضاء الفرنسى فسخ عقد العمل : ورفض القضاء الفرنسى ، على العكس ، أن يعترف بفسخ العقد ، من جانب صاحب العمل ، لغياب العامل فترة قصيرة ، كان يعتقد أن له حقاً فيها ،

(١٠٦) نقض فرنسى ٤ يناير سنة ١٩٦٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ - ٢ -

١٥٨٣٥ .

(١٠٧) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ -

٢٩٢٢ .

(١٠٨) إستئناف باريس ١٨ أبريل سنة ١٩١٢ ، سيرى ١٩١٥ - ٢ - ٦٦ .

(١٠٩) نقض فرنسى أول مايو سنة ١٨٨٩ ، دالوز ١٨٩٠ - ١ - ٤٧٠ .

(١١٠) نقض فرنسى ٤ يناير سنة ١٩١٠ ، سيرى ١٩١١ - ١ - ١٩٥ و أنظر

حديثاً ، نقض فرنسى ٥ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠٠ (أجاز للماملة فسخ عقد العمل عند المدة لإستعمال مدير الشركة ، التى تستعملها ، المثل معها) .

ولم يمنع عنها إلا في آخر لحظة (١١١) ، أو غياب العامل ، - بعد غيابات قديمة تسمح فيها صاحب العمل - ، لم يتم الدليل على أنه كان غير مأذون بها (١١٢) ، أو لغياب العامل يوماً رابعاً ، لأسباب حائلية جديدة ، بعد الأيام الثلاثة المصرح له قانوناً بها لولادة طفل له (١١٣) ، أو لرفضه العمل لوصلة نزلت به (١١٤) ، أو يوم العطلة الأسبوعية إذا لم ينه عليه إلا في وقت متأخر لم يستطع فيه إبلاغ زوجته المريضة التي كانت ، في إنتظاره ، ببلدة أخرى (١١٥) ، أو غيابه يوماً في فترة أعياد نهاية السنة (١١٦) ، أو إنقطاعه عن العمل ، عدة أيام ، لمرض ، بغير أن يقدم عنه شهادة طبية ، لم يطلبها منه صاحب العمل ، الذي لم يتنازع في مرضه ، ثم غيابه نصف يوم آخر لضرورات زواجه (١١٧) ، أو ، بعد إبلاغ صاحب العمل بمرضه ، لم يقدم شهادة طبية به (١١٨) ، أو تأخر في تقديمها إليه (١١٩) ،

-
- (١١١) نقض فرنسي ٢٠ يناير سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٢ - ١ - ١٥٥ ، وقارن
إستئناف دوى Douai ١١ مايو سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٢ - ٢ - ١٧٠ .
- (١١٢) نقض فرنسي ٢٦ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمس
السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٧٩ ، ص ٨٠٥ .
- (١١٣) نقض فرنسي ٢٣ يناير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمس
المشار إليه ، رقم ١٥٨٥ ، ص ٨٠٦ .
- (١١٤) نقض فرنسي ٩ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، القهرس
التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٣ ، ص ١٢٥ ، وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسي
٣ مارس سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٥١٦ .
- (١١٥) نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ - ٢ - ٦٥ .
- (١١٦) نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمس
السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٣٦١٤ ، ص ٨٥٥ .
- (١١٧) نقض فرنسي ٦ يوليو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، القهرس
التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩ ، ص ١٤٢ .
- (١١٨) نقض فرنسي ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ -
م ٢٩ (تجبر فصل العامل تمسكياً ، إذ ليس في لائحة العمل ، ولا في عقد العمل الفردي ،
أو الاتفاق الجماعي ، بند يلزمه بتقديمها ، كما أن صاحب العمل لم يطلبها منه) .
- (١١٩) نقض فرنسي ٢٠ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمس
السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٣٦١٨ ، ص ٨٥٥ .

أو لتوانيه ، بضعة أيام ، في تبرير إسمعمران غيابيه لاستقالة مرضه (١٢٠) ، أو لتأخره ، عن الميعاد ، الذي يحدده الاتفاق الجماعي ، في إبلاغ صاحب العمل بمرضه (١٢١) ، أو تحدده اللائحة الداخلية لتقديم شهادة طبية به (١٢٢) ، أو لامتناعه عن إطاعة صاحب العمل في تنفيذ عمل ، أصبح ، بعد إبرام عقد جديد معه ، غير داخل في موضوعه (١٢٣) أو رفضه الخضوع لتعليمات تجاوز لإلتزاماته العقدية (١٢٤) ، أو إطاعة رئيسه لمبرر جدي يميزه (١٢٥) ، أو الانتظار ، بضعة دقائق ، بعد حلول ميعاد إنصرافه ، لإتمام عمله ، مادام قد أتمه عامل آخر ، ولم يلحق صاحب العمل ضرر منه (١٢٦) ، أو مخالفة اللائحة الداخلية ، بإدخال تبيد في عمل العمل ، وشره ، طالما لم يكن في حالةسكر (١٢٧) ، أو التأخر في تنفيذ العمل ، مادام صاحب العمل رفض تزويده بالعمال والمواد ، الذين رأى ضرورتهم لتداركه (١٢٨) ، ولا قيامه بدراسات واتصالات للاستشارة في شأن مشروع منافس ، طالما

-
- (١٢٠) نقض فرنسي ٢٥ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٥٨٤ ، ص ٨٠٥ - ٨٠٦ .
- (١٢١) نقض فرنسي ٣٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٩٦ (أضاف أن العامل عهد إلى شخص بإبلاغ صاحب العمل بمرضه ، ولكن هذا الأخير لم يبلغه به ، وأن العامل عاد إلى عمله بعد ثلاثة أيام) .
- (١٢٢) نقض فرنسي ٤ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢٠ ، عقد العمل ، رقم ١٧٢ ، ص ١١٤ (شهادة طبية بامتداد المرض) .
- (١٢٣) نقض فرنسي ٤ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٣ ، ص ١٢١ .
- (١٢٤) نقض فرنسي ٥ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٠٩ ، ص ٨٥٥ .
- (١٢٥) نقض فرنسي ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٢٧٢ .
- (١٢٦) نقض فرنسي ١٧ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٢٢٠ .
- (١٢٧) نقض فرنسي ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٧ - م ١٩٣ (ومع ذلك ، رأى أن مخالفة تميز إتهام عقده) .
- (١٢٨) نقض فرنسي ٣ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٣ .

يدخل هذا المشروع ، في حيز التنفيذ ، قبل إنتهاء عقده (١٢٩) ، أو العمل ليلًا ، لدى صاحب عمل آخر ، مادام لم يترتب عليه ، لصاحب العمل ، أدنى ضرر (١٣٠) ، أو تبادل عبارات غير مقبولة مع صاحب العمل (١٣١) ، أو مع رئيس العمل (١٣٢) ، طالما كانت المسؤولية عنه مشتركة بينهما ، أو إمتناعه ، ذات يوم ، عن العمل ، وإلتخاذه موقف مهين لصاحب العمل ، مادام غضبه يرجع ، وهو رب أسرة كبيرة ، إلى عدم وفاء هذا الأخير له بأجره ، وسجبه ، بتحريض زميل للعامل لا يحبه ، إذنا سبق له إعطاؤه بالغياب في ذلك اليوم (١٣٣) ، أو عراقه ، مع عامل آخر ، ليس رئيساً له ، ولا زميلاً في العمل معه ، ولأمر لا علاقة له بالعمل (١٣٤) .

ولم يعتبر القضاء الفرنسي ، كذلك ، خطأ كبيراً في جانب الممثل التجاري ، عدم زيارته ، في كل فصل ، جميع العملاء المذكورين في القائمة التي وضعت له (١٣٥) ، ولا انخفاض عدد طلباته ، بشكل محسوس ، في الموسمين الأخيرين ، وعدم زيارته ، فيها ، جميع العملاء ، طالما

(١٢٩) نقض فرنسي ١٢ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-٢-٢ م ١٩٣ و ٥ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-١-٢٢ م ٢٢ .

(١٣٠) نقض فرنسي ٧ يوليو سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، للفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٥ ، ص ١٠٠ .

(١٣١) نقض فرنسي ٢٧ مايو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، للفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٣ ، ص ١١٤ و أنظر ، كذلك ، نقض فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣-١-٢٢ م (رأى ، مع ذلك ، أن هذا انفساً يميز إنتهاء عقده)

(١٣٢) بار-سبر - أوب Bar-sur-Aube الابتدائية ١٧ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، للفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٦ ، ص ١٢١ .

(١٣٣) نقض فرنسي ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥-٣-٢٧٨ م .

(١٣٤) نقض فرنسي ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦-١-٧٠٣ م .

(١٣٥) نقض فرنسي ١٣ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، مجلة الأسبوع للقانون ١٩٦٨-٢-١٠٤٤٠ ، وتعليق كامير لانتك CAMERLYNCK .

كان قد بذل ، قبلهما ، جهداً كبيراً في تكوين زبائنه (١٣٦) ، ولا امتناعه عن الاشتراك في دورة للعرض ، ذات تواريخ متعاقبة (١٣٧) .

لم ير القضاء الفرنسي ، في كل هذه الحالات ، خطأ العامل على درجة كافية من الجسامه (١٣٨) ، تبرر لصاحب العمل فسخ العقد معه :

لكن جسامه الخطأ ليست ، بالضرورة ، متناسبة مع قدر الضرر الذي ينشأ عنه (١٣٩) . فالخسارة الجسيمة ، التي ترتب على الخطأ ، لا تكفي لإضفاء وصف الكبر عليه ، ومن ثم فسخ العقد على أساسه (١٤٠) . على أن أخطاء العامل قد تكون يسيرة ، إذا نظر إلى كل منها على حدة ، لكنها قد تصبح ، في مجموعها ، وعلى المدى البعيد ، خطأ كبيراً يميز لصاحب العمل فسخ عقده (١٤١) .

— القضاء المصري في ظل المبادئ العامة : وأيد القضاء ، كذلك ، عندنا ، في ظل التقنين المدني ، فسخ عقد العمل ، دون أن يلجأ إليه للنطق به ، من جانب صاحب العمل ، لصنوع خطأ كبير من العامل (١٤٢) ، كاختلاسه أموالاً له (١٤٣) أو قيامه بمنافسته ، بأن فتح متجرأ لبيع ذات سلعه (١٤٤) ،

(١٣٦) نقض فرنسي ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٨٨ ، ص ٨٥٤ .

(١٣٧) نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١٥ ، ص ٨٥٥ .

(١٣٨) Une faute suffisamment grave .

(١٣٩) نقض فرنسي ٢١ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، خصصر ، ص ٢٥ ، وقد سبقَت الإشارة إليه .

(١٤٠) نقض فرنسي أول مارس سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس : التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٤ ، ص ١٢٣ .

(١٤١) نقض فرنسي ٢١ يوليو سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٦٩٩ .

(١٤٢) إستئناف مخطط ٦ فبراير سنة ١٩٢٤ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٣٦ ، ص ٢٠٨ و ٢٥٠ يونيو سنة ١٩١٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٢٥ ، ص ٤٦٥ .

(١٤٣) إستئناف مخطط ١٠ مارس سنة ١٩٣١ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٣ ، ص ٢٢٤ .

(١٤٤) إستئناف مخطط ١٥ أبريل سنة ١٩٣٦ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٨ ، ص ٢٢٩ .

وكعدم إطاعته لأوامره (١٤٥) ، أو إساءة سلوكه في مواجهته (١٤٦) ، أو تهديد العامل لزملائه ، وإستعماله القوة معهم في عنابر النوم المخصصة لهم (١٤٧) ، أو عدم تنفيذه بنود العقد التي تلزمه بالمساهمة في الخسارة (١٤٨) . كما أقر الفسخ من جانب العامل ، حال إخلال صاحب العمل بالتزاماته قبله ، كأن قصّر في الوفاء له بأجره (١٤٩) ، أو أهانه وهدده بفصله (١٥٠) .

ولم يعتبر ، على العكس ، مبرراً لفسخ العقد أن يقع إهمال ولو نشأت عنه خسارة لصاحب العمل (١٥١) ، أو أن تكون نتيجة عمله أقل مما كان ينتظره هذا الأخير (١٥٢) .

ولم يتردد الفقه في تأييد هذا القضاء (١٥٣) ، رغم ما فيه ، على نصوص

(١٤٥) قانون القاهرة الكلية ٢٧ فبراير سنة ١٩٥٠ ، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل ، المرجع السابق ، فقرة ٦٨ ، ص ١٩٢ .
(١٤٦) إستئناف غخط ٦ فبراير سنة ١٩٢٤ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٢٩ ، ص ٢٠٨ .

(١٤٧) إستئناف غخط ١٢ أبريل سنة ١٩١١ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٢٣ ، ص ٢٦٢ .

(١٤٨) إستئناف غخط ٤ مارس سنة ١٩٤٢ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٥٤ ، ص ١٢٧ .

(١٤٩) إستئناف غخط ٢١ فبراير سنة ١٩٣٤ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٣٤ ، ص ١٧٦ .

(١٥٠) إستئناف غخط أول مارس سنة ١٩٠٥ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ١٧ ، ص ١٣٥ .

(١٥١) إستئناف غخط ٢٦ يناير سنة ١٨٨٩ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة الأولى ، ص ٣٤٩ .

(١٥٢) إستئناف غخط ٢٢ مارس سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٥ ، ص ٣٠٨ .

(١٥٣) أنظر ، على الخصوص ، موديل **MOREL** ، تطبيق على نقض فرنسي ٢٢ ديسمبر ١٩٢٠ ، سيرى ١٩٢٢-١-٣٦٩ ، وسافاتييه **SAVATIER** ، تطبيق على إستئناف بواتيه **Poitiers** ٩ يونيو سنة ١٩١٣ ، ١٢ يونيو و ٢٣ ديسمبر سنة ١٩١٨ ، دالوز ١٩٢٠-٢-٤١ ، فاليماريسكو **VALIMARESCO** ، المدل الخاص **Justice privée** ، هلال القانون الحديث ، ص ٤٣٧ ، وما بعدها ، والمراجع =

القانون في فسخ العقود ، من خروج صريح (١٥٤) ، ولحق الفرد في الفصل بنفسه في نزاع له مع غيره من إقرار ضمي (١٥٥) ، لأن العلاقات القائمة بين طرفي العقد تنسم بطابع شخصي ، يتعلم معه قيامها في أثناء دعوى الفسخ (١٥٦) ، كما قد يكون في إبقاء العقد ، في هذه الفترة ، على أحد العاقلين ، خطر كبير لا يتصور تحمله إنتظاراً للفصل فيها (١٥٧) . وعلى ذلك ، يكون فسخ العقد دون تدخل القضاء ضرورة ملجئة ، نشأت عن خطأ المدين ، تبرر إغفال قواعد القانون (١٥٨) . ولم يميزوه إلا إذا توافق ، فوق جسامه الخطأ الذي يبرره ، حالة الضرورة التي تلجئ حقيقة إليه (١٥٩) .

= المشار إليها فيه ؛ ديران وفيتر ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧١ ؛ بران وجالان ، فقرات ٢٤٨-٢٦٨ ؛ أوليه ، ص ١٥٧-١٥٨ ؛ جروئل ، فقرات ١٣٠ و ١٣١ ؛ كامير لانتك ، عقد العمل ، فقرة ٢٦٨ ؛ أزيما ، مدة العقد المستمر ، المرجع السابق ، ص ١٨٤ ؛ بران **BRUN** ، تعليق على نقض قرني ٢٢ مايو سنة ١٩٦٤ ، مجموعة بران ، رقم ١٠٧ ، ص ٣٣٣ وما بعدها . وليس فسخ العقد ، حل هذا النحو ، دون تدخل القضاء ، قاصراً على عقد العمل ، بل يقوم ، في العقود كافة ، متى توافرت دواحيه (أنظر پلانول وديير ، جزء ٦ ، فقرة ٤٢٨ ، وفي عقد العمل ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٣ ؛ ديير وبولانجيه ، جزء ٢ ، فقرة ٥٢٩ ؛ مارك وديير ، جزء ٢ ، فقرة ٣٠٨ ؛ ستارك ، الالتزامات ، فقرة ٢١٨٧ ؛ فيل **WILL** ودييه **TERRE** ، الالتزامات ، فقرة ٤٨٨ - ٢ .

(١٥٤) ساقاقيه ، التعليق المشار إليه .

(١٥٥) موديل ، التعليق المشار إليه ؛ بران ، تعليق على نقض قرني ٢٢ مايو سنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(١٥٦) ديران وفيتر ، المرجع السابق ؛ پلانول وديير ، المرجع السابق ؛ ديير وبولانجيه ، المرجع السابق ؛ مارك وديير ، المرجع السابق ؛ ستارك ، المرجع السابق . (١٥٧) قرب ساقاقيه ، التعليق المشار إليه ؛ موديل ، التعليق المشار إليه .

(١٥٨) موديل ، التعليق المشار إليه ؛ ساقاقيه ، التعليق المشار إليه ؛ پلانول وديير ، جزء ٦-٥ ، فقرة ٤٢٨ ؛ وأنظر ، في أساس هذا القضاء ، فالبارسكو ، المرجع السابق .

(١٥٩) أنظر ، حل الخصوص ، ساقاقيه ، التعليق المشار إليه ؛ موديل ، التعليق المشار إليه .

وكان ، في المشروع التمهيدى للتقنين المدنى ، نص يميز ، صراحة ، فسخ عقد العمل ، دون تدخل القضاء ، قبل نهاية مدته ، أو دون مهلة إخطار (١٦٠) ، كما كان قانون العمل القديم (١٦١) ، وقانونا عقد العمل الفرذى قبله (١٦١) ، تعترف ، ضمناً بفسخ عقد العمل على هذا الوجه ، بأن حددت ، على ذيل الحصر ، الحالات التى يجوز فيها ، لأى من طرفيه ، فسخه ، دون لجوء إلى القاضى للنطق به . على أن الشارع ، فى قانون العمل الجديد ، فصر الفسخ على صاحب العمل ، وحصر حقه ، فى إنهاء العقد خطأ يرتكبه العامل ، على حلوده (١٦٢) .

ولما كان الاعتراف للعائد ، فى عقد العمل ، باستعمال حق الفسخ دون لجوء إلى القضاء ، على نقىض ما تقضى به المبادئ العامة ، يجد حكمته فى تعلل استمرار علاقات العمل ، إبان دعوى الفسخ ، إلى حين النطق به ، فإنه يتعين على العائد ، الذى يريد فسخ العقد ، أن يبادر إليه فور علمه بالخطأ الكبير الذى ارتكبه العائد الآخر (١٦٣) . أما إذا استمر ،

(١٦٠) كانت المادة ٩٦٣ من المشروع التمهيدى تقرر هذا البدء صراحة : ١ - يجوز لكل من المتعاقدين ، إن وجدت دواع جديدة ، فسخ عقد العمل قبل إنقضاء المدة المنطق عليها ، ودون مراعاة مواعيد الإخطار . ٢ - تمد من دواعى الفسخ قبل الأوان أو الفسخ فى الحال ، الظروف التى لا يمكن معها إلزام أحد المتعاقدين أن يبق مرتبطاً بالعقد الآخر بموجب عقد العمل ، سواء أكان ذلك لسبب يتعلق بالاعتماد كان سبب يتعلق بقواعد حسن النية الواجبة فى الأعمال . ٣ - يزول الحق فى فسخ العقد لهذا السبب إذا لم يستعمله صاحبه فى ظرف ثمانية أيام ابتداء من اليوم الذى علم فيه بوجود السبب الجلى الذى يبرر الفسخ . ٤ - إذا كان السبب الجلى الذى يبرر الفسخ مستمراً ومتجديداً ، فإن المواعيد يجرى ابتداء من اليوم الذى تنتهى فيه الحالة التى تسوغ الفسخ . وقد حلفت هذه المادة فى لجنة المراجعة دون بيان الأسباب (أنظر مجموعة الأعمال التشريعية ، جزء ٥٠ ، ص ١٧٠ - ١٧٥) .

(١٦١) مادتا ٧٦ و ٧٧ من قديم : مادتا ٣٠ و ٣١ قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادتا

٤٠ و ٤١ مرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(١٦٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(١٦٣) نقض قرنى ١٦ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ -

م ٢٧٨ (مستفاد ضمناً) . وقد كانت المادة ٩٦٣ من المشروع التمهيدى ، كما قبلنا ،

(راجع سابقاً ، هامش ١٦٠) تقضى بمقروط . الحق فى فسخ العقد ، بإرادة اللذان ، ينفذ

ثمانية أيام من يوم علمه « بالسبب الجلى » الذى يبرره .

دون ضرورة ، بعد علمه به ، في تنفيذ العقد ، لا يجوز له ، من بعد ، أن يتخذ منه حجة لفسخه (١٦٤) ، وإن جاز له ، إذا كان العقد ذامدة غير محددة ، أن يتخذ منه مبرراً لإنهائه ، لأنه ، بعدم المبادرة إلى فسخ العقد ، قد قدر إمكان استمرار علاقات العمل ، على الأقل ، طيلة مهلة الإخطار . فلا يستطيع صاحب العمل فسخ العقد ، مع رئيس مصنعه ، خطأ كبير في تنظيم العمل لديه ، إذا كان يعلم به منذ مدة طويلة ، وأبدى له إمتنانه للجهود التي بلها لإصلاحه (١٦٥) ، ولا مع عامل صيانة الآلات فيه ، الذي ترتب على إهماله عطب في محرك إحداها ، لنقص الزيت بها ، وتركه ، رغم هذا ، يستمر في عمله ، ويقوم بإصلاحه ، أن يفسخ العقد معه ، بعد عدة أيام ، لأنه ، إذ قدر أن الخطأ الذي إرتكبه ليس على درجة من الجسامة تبرر طرده فوراً ، لا يجوز له سوى إنهاء عقده (١٦٦) . وإذا أبلغ مدير الشركة رئيس العمال بها ، بعد مناقشة عاصفة معه ، بأنه سيوقع عليه جزاء ، بعد وقت التفكير (١٦٧) ، وسيلجأ به خلال عشرة أيام ، فإن المدير ، بهذا ، قدر أن فسخ العقد فوراً معه ليس ضرورياً ، وأن وجوده ، في المشروع ، لا يتعارض مع حسن سير العمل فيه ، فلا يجوز له ، كذلك ، سوى إنهاء عقده (١٦٨) . ولا يستطيع صاحب العمل أن

(١٦٤) أنظر ، تطبيقاً لذلك ، في نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٦٩ ، دالور ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٢٠٤٣٨ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١٧ ، ص ٨٥٥ ، ٢١ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - ١٤٠ .

(١٦٥) نقض فرنسي ١١ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٥٠ ، ص ٨٠٤ .
(١٦٦) نقض فرنسي ١٣ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٥٢ ، ص ٨٠٤ .

«Un temps de réflexion» (١٦٧)

(١٦٨) نقض فرنسي ٨ مارس سنة ١٩٧٣ ، دالور ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٤٤٠٨ ، وأنظر ، كذلك ، ١٨ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٦٦ ، ص ١١٤ .

يفسخ عقد العمل مع ممثله التجارى ، لعدم بلوغه عدد الزيارات ، المتفق عليه فيه ، طالما كان يبلغ ، إسبوعياً ، بنشاطه ، وتسامح ، في هذا الوضع ، سنوات عديدة (١٦٩) ، ولا تمثيله بيوت تجارية أخرى ، ولو كانت منافسة له ، رغم البند المانع ، في العقد له ، متى أبلغ بها ، ولم يحرك مساكناً (١٧٠) . وإذا أوقع صاحب العمل عقوبة تأديبية على العامل ، خطأ كبير بدر منه ، اعترف ، بهذا ، بإمكان استمرار علاقات العمل بينهما ، فلا يجوز له ، من بعد ، أن يعود ، لذات الخطأ ، لفسخ عقده (١٧١) .

إنما لا يمكن أن ينعى ، على صاحب العمل ، تأخره ، في فسخ العقد ، بعد وقوع خطأ العامل بعدة أسابيع ، إذا لم يتوافر لديه ، إلا بعد مرورها ، دليل قاطع عليه (١٧٢) ، ولا إنتظاره الوقت الذى يستغرقه سماع أقوال العامل في حضور مندوب العملة كما تقتضى اللائحة الداخلية (١٧٣) ، أو الذى يقتضيه التحقيق فيما نسب إلى العامل ، وأخذ رأى مجلس الإدارة في شأنه (١٧٤) .

وعلى العاقد ، الذى ينعى ، على العاقد الآخر ، خطأ كبيراً ، أن يقدم الدليل عليه . ويكون إثباته ، طبقاً للقواعد العامة ، بطرق الإثبات .

(١٦٩) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمس السابح عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٨٩ ، ص ٨٥٤ .

(١٧٠) نقض فرنسى ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمس السابح عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٩٧ ، ص ٨٠٤ .

(١٧١) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ١ - ٨٢٢ ، و ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، القهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٩ ، ص ١٢٥ .

(١٧٢) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، القهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤ ، ص ١٤٢ .

(١٧٣) إستئناف باريس Reims ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، القهرس التحليل ، جزء أول ، رقم ١١٧ ، ص ١٠٠ .

(١٧٤) نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٧٤ .

الحائزة (١٧٥). فلا يجوز لصاحب العمل ، لإثبات الخطأ الكبير ، الذى ينسبه للمستخدم ، أن يقدم ، للمحكمة ، أشرطة مسجلة ، لتقطها ، خفية ، لأحاديثه ، فى مكان العمل ، لأن طريقة التجسس هذه ، فضلاً عن مخالفتها للأداب ، لا تمثل أية ضمانات للحيدة ، أو للصدق ، ويؤدى قبولها إلى هيمنة جوم من عدم الثقة المستمر ، داخل المشروع (١٧٦). وإذا كان لقاضى الموضوع سلطة تقدير الأدلة ، التى يقدمها صاحب العمل ، على الخطأ الكبير الذى ينسبه إلى العامل ، فلا يجوز له ، مع ذلك ، أن يرفض قبول إثبات الأخطاء ، التى يدعيها ، بمجرد عدم ورودها فى خطاب الفصل الذى أرسله إلى هذا الأخير (١٧٧) .

ويجوز ، فى النهاية ، للعائد ، الذى يلجأ إلى فسخ العقد ، أن يلتجئ ، على حائق العائد الآخر ، الذى كان إخلاله بالتزامه سبباً فيه ، المسئولية عن التصرف فى إنهاءه ، إذا كان العقد غير محدد المدة ، أو عن إنهائه قبل إنقضاء مدته ، إذا كان العقد محدد المدة ، ويطالبه بالتعويض عن الأضرار التى لحقت نتيجة خطئه . ولا يجوز المدعى عليه ، حاشئ ، أن يدفع الدعوى بأن إنهاء العقد يرجع إلى المدعى ، لأنه ، بخطئه هو ، قد ألبأ المدعى إلى فسخه ، فيرجع إنهاؤه إليه ، وليس إلى هذا الأخير . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، حديثاً ، وفقاً لهذه القواعد ، بأن الحكم ، - الذى يرفض دعوى العامل الذى فسخ العقد بالتعويض على صاحب العمل ، عن إنهاء العقد قبل إنقضاء مدته ، إستناداً إلى أن إنهاءه يرجع إليه - ، لم يرفع أساساً قانونياً لما قضى به ، متى كان الثابت أن صاحب العمل قد

(١٧٥) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٦٤٩ وما بعدها .

(١٧٦) إستئناف باريس ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ، ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٢٧٣ .

(١٧٧) لقض فرنس ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي بواليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٤٨ ، ص ٨٠٤ ، ٨ يوليو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩ .

وضع المدعى ، دون رضائه ، فى حالة تعطل (١٧٨) ، لمدة ناهزت سبعة أشهر ، فينسب إليه ، بعدم تنفيذه لالتزامه بتقديم العمل المثق عليه إلى العامل ، لإنهاء العقد ، إذا ترك هذا الأخير العمل لديه (١٧٩) ، لأن صاحب العمل ، بفعله ، أجبر العامل على فسخ عقده (١٨٠) .

٢٦٧ - فسخ عقد العمل وفقاً لقانون العمل : كان الشارع ، فى القوانين المتعاقبة لتنظيم عقد العمل الفردى ، قبل قانون العمل الجديد ، يحدد ، على سبيل الحصر ، حماية للعامل على الخصوص ، الحالات التى يجوز فيها ، لكل من طرفيه ، فسخه ، دون لجوء إلى القضاء للنطق به (١) . ولا يجوز ، من ثم ، لأى منهما ، إستعمال حقه فى فسخ العقد ، على هذه الصورة ، إلا إذا نسب ، إلى الآخر ، أحد الأخطاء التى حددت فى نصوص القانون (١) : وكان يرتب على فسخ صاحب العمل ، للعقد ، إلى حد كبير ، أثره الرجعى ، الذى كان حرمان العامل ، من حقه فى مكافأة نهاية الخدمة ، أهم ما يتمثل فيه . ولكنه ، فى قانون العمل الجديد ، جرد الفسخ من كل أثر رجعى ، بحيث صار بمثابة إنهاء للعلاقات العقدية ، تأسيساً على أن حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة ، الذى كان أهم نتائجه ، " ليس له ما يبرره من الناحية العملية " (٢) ، ويجعل ، من الفسخ ، " عقوبة مالية تتجاوز العامل إلى أمرته " (٣) ، وملك ، فى تحديد أسباب الفسخ ، مسلكاً جديداً :

• Chomage technique (١٧٨)

(١٧٩) لفض فرنسى ، أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إضطرابات سرية ،

ص ٨٠ .

(١٨٠) لفض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ -

٣٩٢ ف

فقرة ٣٦٧ :

(١) مادتا ٣٠ و ٣١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادتا ٤٠ و ٤١ من

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ومادتا ٧٦ و ٧٧ من القرار بقانون رقم ٩١

لسنة ١٩٥٩ .

(٢) للذاكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد .

— عدل ، بالنسبة لصاحب العمل ، عن حصر الأخطاء التي تجيز الفسخ ، وإستبدل به قاعدة عامة ، تكمن في فكرة الخطأ الجسيم الذي ينسب إلى العامل : « لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً » (٢) ، وإعتبر الأخطاء ، التي عددت في القانون القديم (٣) ، أسباباً لفسخ العقد في مواجهة العامل ، تطبيقات تشريعية ، لفكرة الخطأ الجسيم الذي يميزه ، لا تمنع ، بداهة ، من توافر الخطأ الجسيم ، في غيرها ، ويرجع تقديرها إلى القضاء . ويقوم لصاحب العمل الحق في فسخ العقد ، خطأ جسيم يقره العامل ، سواء كان العقد محدد المدة ، فتنهى علاقات العمل قبل إنقضاء مدته ، أو غير محدد المدة ، لتنتهى علاقات العمل دون إخطار سابق أو مهلة .

— وأغفل ، بالنسبة للعامل ، النص على حقه في فسخ العقد ، وبما له ، لم يرد في القانون ذكر للحالات التي كانت ، في القانون القديم ، تميزه له (٥) ، إكتفاء ، حل ما يظهر ، بإطلاق حق العامل في إنهاء العقد ، الذي نصت « بالاستقالة » (٦) . وفات الشارع أن تقرير حق العامل في « الاستقالة » ، لا يغني عن الاعتراف له بالحق في فسخ العقد ، خطأ جسيم

(٣) مادة ٦١ حل .

(٤) مادة ٧٦ حل قديم .

(٥) مادة ٧٧ حل قديم ، التي أجازت للعامل فسخ العقد قبل نهاية مدته ، أو دون إخطار سابق في الحالات الآتية : « (١) إذا كان صاحب العمل أو من يمثلته قد أدخل عليه النقص وقت التصاقه ، فيما يتعلق بشروط العمل ، (٢) إذا لم يقدم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون ، (٣) إذا ارتكب صاحب العمل أو من يتوب عنه أمراً مخالفاً للأداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته ، (٤) إذا وقع من صاحب العمل أو من يتوب عنه اعتداء على العامل ، (٥) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحة بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد له . وتصلح الحالة الأولى بتدليس يرتكبه صاحب العمل أو نائبه ، وقت إبرام العقد ، وأجيز فيها للعامل أن ينهى علاقات العمل بغير لجوء إلى دعوى الإبطال ، لا دعوى الفسخ (راجع سابقاً ، فقرة ١٩١) .

(٦) مادة ١/ ثالثاً عمل .

يقترفه صاحب العمل ، ويؤدي إلى تعلم استمرار علاقات العمل بينهما (٧). ذلك أن حق العامل ، في إنهاء العقد ، لا يمكن تصوره إلا إذا كان عقد العمل ذا مدة غير محددة ، فتمتنع عليه الاستقالة ، رغم إطلاق عبارة النص ، إذا كان العقد ذا مدة محددة ، يلزمه إلى نهاية مدته ، وإلا ألغى نظام هذا العقد الأخير كلية ، وكانت ، لزماً ، كل عقود العمل غير محددة المدة ، لأن مكنة إنهاء العقد ، كما قدمنا (٨) ، إذا تقرر ، بالاتفاق ، لأحد العاقدين ، خلال مدته المحددة ، لا بد أن تثبت ، بالتبادل ، للعائد الآخر ، ويصبح العقد ، بمكنة الإنهاء المتبادلة بين طرفيه ، ذا مدة غير محددة ، رغم الاتفاق على مدة له (٨). فضلاً عن أن نظام الفسخ ، رغم تجريده من الأثر الرجعي ، يختلف ، من بعض الوجوه ، عن نظام الإنهاء بالإرادة المنفردة . فمن ناحية ، يعمين ، على العامل ، حال إستقالته ، مراعاة مهلة الإخطار ، وإلا أغل بالتزامه ، قبل صاحب العمل ، وحق عليه التعويض (٩) ، ومن ناحية أخرى ، يعتبر فسخ العامل للعقد ، في التكييف القانوني الصحيح ، تسريحاً للعامل ، أو فصلاً له من الخدمة ، وتترتب عليه جميع آثاره القانونية ، لأنه ، كما سئى (١٠) ، تسريحاً مستتراً ، يقرره صاحب العمل ، وإن اتخذ ، في الظاهر ، شكل الاستقالة .

إنما لا يترتب على إغفال النص ، في قانون العمل ، على حق العامل في فسخ العقد ، سوى الرجوع إلى المبادئ العامة ، وهي تقرر له ، حال إرتكاب صاحب العمل خطأ كبيراً ، يتعلم معه على العامل الاستمرار في أداء العمل لديه (١١) . وتعتبر الحالات الواردة في المادة ٧٧ من القانون القديم ، عدا الحالة الأولى (١٢) ، أظهر صور الخطأ الكبير ، الذى ينسب

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٦ .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٧ .

(١٠) أنظر لاحقاً ، فقرتي ٢٨٨ و ٣٠١ .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(١٢) تشمل الحالة الأولى ، كما أشرنا ، بطلان نصي يشوب العقد ، لتفليس إرتكبه

إلى صاحب العمل . ويجوز ، للعامل ، فسخ العقد ، قبل إنقضاء مدته ، إذا كان ذا مدة محددة ، ودون إخطار سابق أو مهلة ، إذا كان ذا مدة غير محددة . ولما كان فسخ صاحب العمل للعقد ، يستند إلى خطأ كبير يرتكبه العامل ، فإنه يتخذ شكل الجزاء التأديبي ، ولو إنتفت عنه ، كما قلنا ، طبيعته (١٣) . ويتعين ، من ثم ، على صاحب العمل ، قبل اللجوء إليه ، لإبلاغ اللجنة الثلاثية به ، وإن كان رأيا لا يقيده ، على الوجه الذى قدمناه (١٤) .

٢٦٨ - تطبيقات : الأخطاء التى يجيز لصاحب العمل فسخ العقد :

حددت ، فى المادة ٦١ من قانون العمل ، تسعة أخطاء ، أسبغ عليها وصف الجسامة ، الذى يجيز لصاحب العمل فسخ عقد العمل . ويتعلق الأول منها ، فى الحقيقة ، بتدليس يشوب إبرامه ، لانتحال العامل « شخصية غير صحيحة » أو لتقديمه « شهادات أو توصيات مزورة (١) » ، وأجيز لصاحب العمل ، حالئذ ، أن يفهم الرابطة العقدية ، بغير لجوء لدعوى الإبطال (٢) . ونعرض^١ ، فيما يلى ، لبقية الأخطاء (٣) :

١ - « إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه » (٤) . فالقيد الوحيد أن يترتب على خطأ

صاحب العمل وقت إبرامه (راجع سابقاً ، هامش ه) ، وكان يجوز للعامل إنهاء الرابطة العقدية دون لجوء إلى دعوى الإبطال (أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٢١٠) .

(١٣) راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٥٠ .

فقرة ٣٦٨ :

(١) مادة ٦١/ (١) حل .

(٢) راجع ، فى إبطال عقد العمل ، سابقاً ، فقرة ١٩٤ .

(٣) هى ذات الأخطاء التى كانت تعتبر أسباباً ، محددة حل ميثاق الحصر ، لفسخ صاحب العمل للعقد ، بما يترتب عليه من سقوط حق العامل فى مكافأة نهاية الخدمة (مادة ٧٦ حل قديم) .

(٤) مادة ٦١/ (٢) حل .

العامل ، ولو كان يسيراً ، خسارة مادية جسيمة . فيجب أن تلتحق هذه الخسارة أموال صاحب العمل . وأن تكون جسيمة . ويتعين ، على صاحب العمل ، لفسخ العقد وفقاً لهذا النص ، الإبلاغ عن الحادث على الوجه الوارد فيه ، " حتى يتسنى للجهة المختصة تحقيق صحة ما عزي إلى العامل ، فلا يفصل العامل لمجرد إدعاء من صاحب العمل لم يقم عليه دليل " (٥) . ويؤخذ ، على الشارع ، عدم تحديده " الجهات المختصة " ، التي يجب إبلاغها بالحادث . وقد أدى هذا الغموض بال بعض إلى القول بضرورة توافر الصفة الجنائية لفئة العامل . على تقدير أن " التبليغ خاص بالجرائم وحدها " (٦) ، وأضاف ، بهذا ، قيداً جديداً لا أثر له في نصوص القانون . لا يقوم هذا الرأي على حجة مقنعة ، لأن الشارع لم يستلزم أن يكون الإبلاغ إلى جهة مختصة بتلقي البلاغات الجنائية ، كالشرطة أو النيابة ، بل قد يكون إلى مكتب العمل الذي يقع محل العمل في دائرة اختصاصه ، حيث يعتبر ، في رأينا ، جهة مختصة بتلقي هذا الإبلاغ (٧) ، ويتعين ، على مديره ، أن يقوم بتحقيقه .

على أن هذا الحكم ، فضلاً عن عدم إلفاقه مع حسن السياسة التشريعية ، يتناقض مع المبدأ ، الوارد في صدر المادة ٦١ ، والذي يعتبر هذا الحكم تطبيقاً له . ذلك أن جسامه الخطأ ، كما لاحظت محكمة النقض الفرنسية ، لا علاقة لها بقدر الضرر الذي ينشأ عنه (٨) . فقد تلتحق صاحب العمل خسارة كبيرة ، نتيجة خطأ يسير يقره العامل . ويكون فسخ العقد ، حالئذ ، مخالفاً للمبدأ المذكور : " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ

(٥) نقض ٩ أبريل سنة ١٩٥٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٤ ، رقم ١٢٣ ، ص ٨٦٠ .

(٦) الأستاذ على الريف ، شرح قانون عقد العمل الفردي ، ص ٩٨ .

(٧) قارن القاهرة الابتدائية ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٤ (أشار إليه في المرجع في قانون عقد العمل الفردي ، للأستاذ كامل محمد بدوي ، الطبعة الثانية ، رقم ٥٦٧) .

(٨) نقض فرنسي أول مارس سنة ١٩٧٢ المشار إليه سابقاً ، فقرة ٢٦٦ ، هانن

١٤٠ ، وأنظر ، في نفس المعنى ، الدكتور إسحاق خانم ، المرجع السابق ، فقرة

١٩٤ - ١ : الدكتور محمد لبيب شبيب ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٣ - ٢ .

جسماً^(٩) . والتناقض واضح بين أحكام القانون : لا يجوز فصل العامل إلا خطأ جسيماً ، يصدر عنه ، ثم يجوز فصله خطأ يسيراً ، إذا نجمت عنه خسارة جسيمة . وكان الشارع . في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، أكثر مطابحة للمبادئ العامة . إذ استلزم ، لفسخ العقد ، أن يكون خطأ العامل عمدياً ، ولولم تنشأ عنه . لصاحب العمل ، سوى خسارة بسيطة^(١٠) . ولكنه عدل عن هذا الحكم . في القوانين اللاحقة . إلى الصيغة الواردة في المادة ٦١/٢ من قانون العمل ، دون حكمة ظاهرة .

— إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة الأعمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر^(١١) . فيجب ، من ناحية ، أن تكون التعليمات مفروضة لسلامة العمال^(١٢) ، أو لسلامة المنشأة التي يعملون بها ، ومن ناحية أخرى ، أن تكون معلنة في مكان ظاهر ، معلقة ، مثلاً ، على الجدران في أمكنة العمل . أو على الأبواب الرئيسية للدخول إليها ، وأخيراً أن يعود العامل إلى مخالفة التعليمات ، بعد إنذاره كتابة . والرأى الذي يذهب إلى جواز إنذار العامل قبل أن يرتكب أية مخالفة للتعليمات^(١٣) ، بغفل المعنى المتبادر للإنذار ، وهو التحذير من العودة إلى المخالفة . ويعطيه معنى التنبية .

— وإذا تغيب العامل ، بدون سبب مشروع ، أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة . أو أكثر من عشرة أيام متوالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل ، بعد غيابه عشرة أيام

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ ، والأحكام المشار إليها ، هامش ١٣٩ . و ١٤٠ .

(١٠) مادة ٣٠ / ٢ منه : « إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق بخسارة مادية لصاحب العمل » .

(١١) مادة ٦١ / ٢ (٣) عمل .

(١٢) ويدخل ، في مدلول هذا النص ، عدم إستصااك العامل وسائل الوقاية له في أثناء العمل ، أو عدم مراعاة التعليمات التي يجب عليه إتباعها لسلامته .

(١٣) المذكور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ - ٢ .

في الحالة الأولى . وانقطاع خمسة أيام في الحالة الثانية (١٤) . فيجب ،
ليجوز فسخ العقد لغياب العامل :

١ - أن يزيد مجموع أيام غيابه . المتقطع ، على عشرين يوماً ، خلال
السنة التي تبدأ من أول يوم غاب فيه . أو على عشرة أيام « متوالية » .
من ناحية ، وأن يوجه إليه صاحب العمل إنذار مكتوباً . بعد غيابه نصف
هذه المدة . عشرة أيام في الحالة الأولى . وخمسة أيام في الحالة الثانية (١٤) .
ويوجه هذا الإنذار إلى العامل نفسه ، ليحدث أثره في إشعاره بمخطورة
نتائج تغيبه . ويتجرد . من ثم . من كل قيمة قانونية . إذا وجه لجهة
أخرى ، ولو كانت على صلة به . كالنقابة مثلاً (١٥) .

٢ - أن يكون غيابه « بدون سبب مشروع » (١٦) . ويقصد بالسبب
المشروع السبب القانوني ، الذي يعنى العامل من تنفيذ التزامه ، كالقوة
القاهرة . أو الذي يميز له الامتناع عن تنفيذه . كاستعمال الدفع بعدم
التنفيذ . لعدم وفاء صاحب العمل بالتزامه . ولا يكفي ، ليكون للغياب
سبب مشروع . أن يتوافر علرله ، كأداء الامتحان في شهادة عامة ،
أو مرض ابنه . أو زواج ابنته (١٧) . ما لم يبلغ علره مبلغ القوة القاهرة .
ويجب ، على العامل ، أن يخطر صاحب العمل « بالسبب المشروع » لغيابه ،

(١٤) مادة ٦١/ (٤) محل . وتميز مدة الإيام العشرة ، أو الخمسة ، التي يجب أن
يوجه الإنذار بها إل العامل ، مدة دنيا ، فيجوز لصاحب العمل أن يوجهه بعد مضي أكثر
من عشرة ، أو خمسة أيام ، وقبل إكمال العشرين يوماً ، أو العشرة أيام . فإذا وجه
الإنذار إلى العامل بعد مضي سبعة أيام مثلاً ، وقرر صاحب العمل فصله لغيابه عشرة أيام متوالية ،
وقع فسخ العقد مطابقاً للقانون ولا يستطيع العامل التمسك بعدم مضي خمسة أيام على تاريخ
تسلمه الإنذار (نقتض ٢٠ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، لسنة ٢٨ ، رقم
١٣١ ، ص ٧١٨) .

(١٥) القاهرة الابتدائية ١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، النسخة رقم ٢٥٠٣ لسنة ١٩٥٣
تجاري محال كل (حكم غير منشور) .

(١٦) مادة ٦١/ (٤) محل .

(١٧) قرب الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ - ٣ ، والدكتور
محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٣ - ٤ .

وأن يقيم الدليل عليه ، قبل أن يفسخ هذا الأخير عقده ، لاسيما وأن في إستلزام إنذاره ، خلال مدة معينة ، تنبهاً له إلى ضرورة هذا الإخطار ، وأهميته . فإذا كان غياب العامل لمرض ألم به ، لكنه لم يتصل بعلم صاحب العمل ، إلا بعد أن إستعمل حقه الذى منحه القانون إياه فى فسخ العقد ، فلا يكون قد خالف القانون فى فسخه (١٨) .

ومتى توافر ، لغياب العامل ، سبب مشروع ، فلا يميز فسخ العقد ولو لم يأذن به صاحب العمل . ولكن إذن هذا الأخير به ينشئ عنه . بداهة ، نعت عدم المشروعية ، ولا يجوز ، من ثم ، أن تدخل ، فى حساب مدة الغياب ، أيامه المأذون بها ، ولا فسخ العقد لغيبه إذن له بها ، مهما طالت المدة . وقد قيدت بعض المحاكم ، فى ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، حق صاحب العمل ، فى فصل العامل الذى يتغيب ، دون سبب مشروع ، أياماً تزيد على الحد الأقصى ، بالألا يكون قد أوقع عليه جزاء تأديبياً عن بعض أيام غيابه . فصاحب العمل ، عندما أوقع الجزاء ، على كل تغيب ، بالغرامة ، فمعنى ذلك ومبناه أن واقعة التغيب إنتهى أثرها بتوقيع جزاء ولا يمكن العودة إليها . والقول بتوقيع جزاء إجمالى هو الفصل مرة أخرى ، كما يعتبر تصرف صاحب العمل بتوقيع الغرامات تنازلاً منه عن حقه فى فصل العامل لهذا السبب ، ولا يجوز له الرجوع فى ذلك التنازل (١٩) . يقوم هذا القضاء على فساد فى التحليل ، لأن توقيع جزاء ، على بعض أيام الغياب ، ثم فسخ العقد لمجموع أيامه ، ليس إزدواجاً فى توقيع الجزاء . أو ، فى عبارة أخرى ، لا يعتبر توقيع جزاءين عن فعلة واحدة ، لأن الجزاء ، لغياب العامل ، بضعة أيام ، كان خطأ يسير لإرتكبه العامل ، باخلاله بالتزاماته ، ولكن فسخ العقد ، لتجاوز غيابه المدة المحددة فى القانون ، كان للخطأ الجسيم الذى أثاره ، بامتهاره بالعلاقات العقدية ،

(١٨) القاهرة الإبتائية ٢٢ مايو سنة ١٩٥٢ ، المبادئ القانونية فى مواد عقد العمل ، للأستاذ مصطفى كامل مذهب ، ص ٢٧٩ .

(١٩) قرب الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق .

ويبرر فسخ عقده . فالأخطاء العديدة ، التي يعتبر كل منها خطأ يسيراً ، تكون ، في مجموعها ، خطأ جسيماً ، متميزاً عن كل منها . فضلاً عن أن تفسير هذا القضاء ، لإرادة صاحب العمل ، يتناقض مع الحقيقة . لأن هذا الأخير يقصد بتوقيع الغرامة ، ردع العامل ، حتى لا يعود إلى الغياب ، لغير سبب مشروع ، مرة أخرى . فإذا ما تكرر ، رغم هذا ، غيابه ، كان فصله أولى من فصل العامل الذي لم يصبه جزاء لبعض الغياب . فخطأ العامل ، في الحالة الأولى ، أكثر جسامته منه في الحالة الأخيرة ، ويكون ، بالتالي ، إعتبار توقيع العقوبة ، على العامل ، نزولاً من صاحب العمل عن « حق في فصله » لا يتفق مع إرادة هذا الأخير .

— إذا لم يتم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل « (٢٠) . والعامل يلتزم بتنفيذ العمل المتفق عليه ، أو الذي يدخل ، في وظيفته (٢١) ، وأن يأتمر ، في تنفيذها ، بأوامر صاحب العمل ، أو رئيس العمل (٢٢) ، وبالعناية بأموال صاحب العمل ، أدوات يؤدي بها عمله ، أو مواد يرد عليها عمله (٢٣) ، والمحافظة على أسرار العمل (٢٤) ، وعدم منافسة صاحب العمل (٢٥) ، فضلاً عن التزامه بتنفيذ العقد « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية » . ويؤدي التفسير الحرفي للقانون إلى القول بأن إخلال العامل بأحد هذه الالتزامات ، ولو كان ، في حد ذاته ، بسيطاً ، يعتبر ، مع ذلك ، خطأ جسيماً . يميز لصاحب العمل فسخ العقد معه ، ما دام عدم تأدية العامل لالتزاماته الجوهرية يعتبر ، في كل الأحوال ، « من قبيل الخطأ الجسيم » الذي يبيحه (٢٦) . ولكننا ، لا نرى الأخذ بهذا التفسير الحرفي لتصوص

(٢٠) مادة ٦١ / (٥) محل .

(٢١) مادة ٦٨٥ / أ ملق ؛ ومادة ٥٨ / (١) محل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٢٢) مادة ٦٨٥ / ب ملق ، ومادة ٥٨ / (٢) محل ؛ وراجع سابقاً فقرة ١٩٨ .

(٢٣) مادة ٦٨٥ / ج ملق .

(٢٤) مادة ٦٨٥ / د ملق ؛ ومادة ٥٨ / (٤) محل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٢٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٢٦) ٦١ / (٥) محل .

القانون . ويجب أن يكون إخلال العامل بالتزامه على شيء من الجسامه
يرر فسخ العقد ، وإن كان لا يتعين أن ينسب إليه خطأ جسيم بمعناه
الدقيق (٢٧) ، ويكفى أن يعتبر خطأ كبيراً (٢٨) ، على الوجه الذى رأيناه (٢٩) .
على أن عدم أمانة العامل فى أداء عمله ، تمثل الغش ، أو الخطأ العمدى ، وقد
يعتبر جريمة جنائية ، وأى قدر منه ، يظهره العامل ، يميز لصاحب العمل
فسخ عقده (٣٠) .

وقد اعتبر القضاء ، عندنا ، إخلالاً بالتزامات الجوهريّة أن يكون
المستخدم " غير أمين " فى عمله (٣١) ، وأن " يأخذ العامل سمسة على
المبيعات التى يعقدها مخمومه مع الغير " (٣٢) ، وأن يرى الخفير شخصاً
" يخلّس " ويستتر عليه ، أو " يحاول أن يخلّس شيئاً لنفسه " (٣٣) ،
وأن يستمر " سائق " السيارة فى قيادتها ، " رغم قلة الزيت بها " ، وهو
الأمر الذى يجب عليه اثبتت منه قبل مباشرة تسييرها " ، حتى إحترقت
آلات السيارة " (٣٤) . وفى القضاء الفرنسى ، كما قدمنا (٣٥) ، تطبيقات

. Faute lourde (٢٧)

. Faute grave (٢٨)

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٣٠) وعلى ذلك ، يعتبر إستخدام العامل أدوات العمل خارج مكان العمل دون
ترخيص من صاحب العمل ، خلافاً لحكم المادة ٥٨ / (٦) محل ، إخلالاً بالتزام جوهري
يميز لصاحب العمل فسخ العقد ، لأنه مظهر لعدم أمانة العامل .

(٣١) القاعرة الابتدائية ، الدعوى رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٤٨ كل ، مشار إليه فى المرجع ،
المجموعة المشار إليها ، فقرة ٥٧٥ : وأنظر أيضاً القاعرة الابتدائية ، الدعوى رقم ١٨٦٩ لسنة
١٩٤٧ . المبادئ القانونية فى مواد عقد العمل ، المجموعة المشار إليها ، ص ١٤٣ .

(٣٢) القاعرة الابتدائية ، الدعوى رقم ١٠٧٢ ، لسنة ١٩٥٣ كل ، مشار إليه فى
المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٧٦ .

(٣٣) عابدين الجزئية ، الدعوى رقم ٦٢٤ لسنة ١٩٤٩ ، مشار إليه فى المرجع ،
المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٧٤ .

(٣٤) القاعرة الابتدائية ، الدعوى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٤ كل ، مشار إليه فى المرجع ،
المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٧٨ .

(٣٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

كثيرة على إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية الذي يميز ، لصاحب العمل .
فسخ عقده ، يمكن للقاضي ، عندنا ، أن يستأنس بها .
ويجب أن يكون عدم تنفيذ العامل ، لالتزاماته الجوهرية المترتبة
على عقد العمل ، راجعاً إلى خطأ منه (٣٦) . فلا يمكن فسخ العقد إذا امتنع
العامل عن العمل لسبب مشروع (٣٧) ، كرفضه العمل على آلة فاسدة (٣٨) ،
أو عجزه عن العمل لمرض ألم به (٣٩) ، أو وعكة أصابته . وقضى ، وفقاً
لذلك ، بأن لا يعتبر إخلالاً بالتزامات الجوهرية « قلة مبيعات المدعى
بالنسبة لزملائه في ذات المحل إلا إذا كان راجعاً إلى خطأ المدعى وتقصيره » (٤٠) ،
ولا إشتغاله في أوقات فراغه ، لحساب الغير ، طالما أن « الرابطة القانونية »
القائمة بين الطرفين « لم يكن من شروطها حرمانه من حق العمل لحساب
الغير » (٤١) . على أن هذا الحكم الأخير غير سديد ، إذ يعتبر إخلالاً ، من
العامل ، بالتزاماته الجوهرية ، أن يعمل ، لحساب الغير ، في أوقات فراغه ،
إذا كان يترتب على عمله ضرر لصاحب العمل ، يظهر في العمل لدى منافس
له ، أو في العمل الذي يقتضى منه جهداً يؤثر على حسن أدائه لعمله لديه (٤٢) ،
ولو كانت بنود العقد لا تحرم عليه ، صراحة ، العمل « لحساب الغير » .

-
- (٣٦) القاهرة الابتدائية ٥ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٨٥٢ لسنة ١٩٥٤
كل ، مشار إليه في المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٨٠ .
(٣٧) القاهرة الابتدائية ، الدعوى رقم ١١٨١ كل ، مشار إليه في المرجع ،
المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٧٧ .
(٣٨) القاهرة الابتدائية ، الدعوى رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٥٤ تجارى كل ، مشار إليه
في المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٨١ .
(٣٩) القاهرة الابتدائية ٢١ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣١٨٦ لسنة ١٩٥٤
تجارى كل ، مشار إليه في المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٧٩ .
(٤٠) القاهرة الابتدائية ، الدعوى رقم ١٩٠٠ لسنة ١٩٥٤ كل ، مشار إليه في
المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٨٣ .
(٤١) القاهرة الابتدائية ، الدعوى رقم ٦ لسنة ١٩٥٢ تجارى مستأنف ، مشار إليه في
المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٨٤ .
(٤٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

— « إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها » (٤٣) .
يعتبر الاحتفاظ بالأسرار المتعلقة بالعمل ، كما قدمنا ، إلزاماً جوهرياً ينشأ ،
بمقتضى عقد العمل ، على عاتق العامل (٤٤) ، ويدخل ، بالتالي ، في نطاق
الإخلال بهذه الالتزامات .

— كانت المادة ٨ / ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ،
وقبلها المادة ٨ / ٣٠ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، تجيز ، لصاحب
العمل ، فسخ العقد ، « إذا حكم على العامل نهائياً بجنابة أو جنحة ماسة
بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق » . وثار الخلاف ، في الفقه ، حول
تفسيرها ، ورأى جمهوره أن وصف المساس « بالشرف أو الأمانة أو
الأخلاق » ينصرف إلى الجنحة ، بحيث تكون الجنابة التي يرتكبها العامل
مطلقة منه ، فيجوز فسخ العقد ، وفقاً لهذه الفقرة ، بمجرد الحكم نهائياً على
العامل لارتكابه أية جنابة (٤٥) . ولم يفصح القائلون بهذا الرأي عن سنده ،
في نصوص القانون ، أو في أعماله التحضيرية ، حين تقضى قواعد اللغة
بأنصراف الوصف إلى الجنابة والجنحة ، بحيث لا يجوز فصل العامل إلا
إذا كانت الجنابة ، كذلك ، « ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق » .
وجاءت المادة ٧٦ / ٨ من قانون العمل القديم ، — بنصها على جواز
فسخ العقد « إذا حكم على العامل نهائياً في جنابة أو في جنحة ماسة بالشرف
أو الأمانة أو الآداب العامة » — ، مؤيدة لرأى الجمهور . ولكن ، ما لبث
أن عاد الشارع ، في المادة ٧٦ / ٧ من قانون العمل الجديد ، إلى الصيغة
التي كانت رائدة في المادة ٨ / ٤٠ ، المشار إليها ، واعتبر « من قبيل الخطأ
الجسيم » ، « إذا حكم على العامل نهائياً في جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو

(٤٣) مادة ٦١ / (٦) حل .

(٤٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٤٥) الدكتور محمد كامل مرسى ، العقود المسبقة ، عقد العمل وعقد المقاولة والالتزام
للمرافق العامة ، فقرة ٢٦٧ ؛ الأستاذ على العريف ، المراجع السابق ، ص ١٠٢ ؛
السيد / راضى بطرس ، المراجع السابق ٤ فقرة ١٦٧ ، الدكتور محمد حليى مراد ،
المراجع السابق ، ص ٣١٣ .

الأمانة أو الآداب العامة ، ليُظهر ، فيما يبدو ، نيته في العلول عن حكم القانون القديم ، حتى ينصرف وصف « المساس بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » إلى الجناية والجنحة ، وفقاً لرأينا في تفسير المادة ٨ / ٤٠ (٤٦) ، ليتفق تفسير النص ، طبقاً لقواعد اللغة ، مع المبادئ العامة في القانون ، التي تجعل النشاط الخارجي للعامل بمنأى عن رقابة صاحب العمل وسلطته ، ولا يكون لهذا الأخير إشراف عليه إلا إذا كان من شأن هذا النشاط أن يمس المشروع ، عتياً بمصالحه (٤٧) . أما إذا كانت الجناية غير « ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » ، فليس للحكم الصادر فيها نهائياً على العامل تأثير على علاقات العمل ، ويصبح فسخ العقد ، الذي يعتبر في القاعدة العامة ، جزاء الإخلال بالتزام ناشئ عن العقد ، غير قائم على أساس . وفي عبارة موجزة ، لا تؤثر الجريمة ، التي يحكم على العامل لارتكابها ، على عقد العمل إلا بقدر تأثيرها على مصالح صاحب العمل . وتستوى ، في هذا ، الجنحة والجناية . ويتفق ، بالتالي ، التفسير اللغوي للمادة ٦١ / ٧ ، وقبلها المادة ٤٠ / ٨ ، والمادة ٣٠ / ٨ المشار إليها ، مع ما يجب أن يكون عليه تفسيرها القانوني .

— « إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة » (٤٨) . ويجب ، لتوافر هذه الحالة ، أن يكون تناول العامل للمسكر ، أو للمخدر ، قد وقع عمداً ، وإن كان لا يستلزم أن يعتبر جريمة جنائية .

— « إذا وقع من العامل إعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول ، أو إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه » (٤٩) . فالإعتداء على صاحب العمل ، أو على نائبه ، أي كان نوعه ، بالفعل أو

(٤٦) أنظر الطبعة الأولى ، لفرة ٢٠٩ ، ص ١١٠ .

(٤٧) راجع سابقاً ، لفرة ٤٢ .

(٤٨) مادة ٦١ / (٨) محل .

(٤٩) مادة ٦١ / (٩) محل .

بالقول ، وأياً كانت ظروفه ، « ولو في غير وقت العمل ولسبب لا علاقة له به » (٥٠) ، وأياً كان قدره ، جسيماً أو بسيطاً ، « إدام فيه إخلال بالاحترام الواجب لصاحب العمل أو لثأبه ، يبيز فسخ العقد ، لما في هذا الاعتداء من إخلال بعنصر التبعية الناشئ عن العقد ، إخلالاً يؤدي إلى اضطراب التوازن بين طرفيه ، وزعزعة النظام في المشروع ، والإخلال بحسن سيره (٥١) . إنما يجب وقوع إعتداء حقيقي على صاحب العمل ، فلا تكفي « مناقشة حادة » معه (٥٢) ، وألا يكون هذا الأخير قد بدأ بالاعتداء على العامل . أما إذا كان الإعتداء واقعاً على رئيس العمل ، فيجب ، لفسخ العقد ، أن يكون الإعتداء جسيماً ، من ناحية (٥٣) ، ويقع في أثناء العمل أو بسببه ، من ناحية أخرى . وليس معنى الاعتداء الجسيم أن يكون مادياً ، يصيب الجسم ، بل يجوز أن يكون معنوياً ، يمس الاعتبار ، كالإهانة الבלغة (٥٤) . ويخضع تقدير جسامته الاعتداء إلى فاضي الموضوع في كل حالة على حدة . وانقصود برئيس العمال من له « الإشراف والتوجيه على عدد من العمال أو الأقسام » (٥٥) . ويفترض النص أن يقع الاعتداء من العامل على رئيس في العمل ، ويخرج ، من ثم ، عن نطاقه ، إعتداء رئيس عمال على رئيس عمال آخر في نفس درجته (٥٦) .

-
- (٥٠) القاهرة الابتدائية ١٢ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٠١٣ لسنة ١٩٥٣ ، جدول محامي (حكم غير منشور) .
- (٥١) القاهرة الابتدائية ، الدعوى رقم ٣٤٤٧ لسنة ١٩٥٣ كل (مشار إليه في المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٨٦) .
- (٥٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، الدعوى رقم ١٧٩٠ لسنة ١٩٥٣ ، (مشار إليه في المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٩٠) .
- (٥٣) قنا الابتدائية ١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤١٤ لسنة ١٩٥٣ كل قنا (حكم غير منشور) .
- (٥٤) أنظر مثلاً القاهرة الابتدائية ١٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٢٠ ١٩٥٤ عمال مستأنف ، (حكم غير منشور) .
- (٥٥) القاهرة الابتدائية ، الدعوى رقم ١٥٨٢ لسنة ١٩٥٣ ، مشار إليه في المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٩٠ .
- (٥٦) الدكتور إسحاق خانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ - ٦ .

ولست هذه الأخطاء ، كما قدمنا ، واردة على سبيل الحصر . بل هي تطبيقات لفكرة الخطأ الجسمي الذي يميز ، لصاحب العمل ، فسخ عقد العمل ، لا تمتنع ، بداهة ، أن ينسب إلى العامل خطأ جسمي ، غير ها ، يميز له فسخه . ويرجع في تقدير جسامته الخطأ إلى قاضي الموضوع ، الذي يختص ، في تقديره له ، لرقابة محكمة النقض (٥٧) .

٢٦٩ - أهمية الفسخ في عقد العمل : للفسخ ، على الصورة المتقدمة (١) ، أهمية بالغة إذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، إذ يغيره لاتزول الرابطة العقدية بين طرفيه إلا حين إنتهاء تلك المدة ، من ناحية ، ولأن إستعمال دعوى الفسخ . من ناحية أخرى ، يؤدي إلى إحباط أثره كلية إذا تراخى الحكم به إلى ما بعد حلول الأجل المحدد لإنتهائه ، أو إلى ضياع جل الفائدة منه إذا لم يصلر ذلك الحكم إلا قبيل حلول هذا الأجل . أما في العقد ذي المدة غير المحددة ، فلم يكن للفسخ ، قبل قانون العمل الجديد ، سوى أهمية ثانوية ، وإن كانت هامة (٢) ، لأن للإرادة الفردية مكتنة لإنهائه ، فتزول العلاقات القائمة ، بين طرفيه ، ويستوى ، في إخلال الرابطة العقدية ، لإنهاء العقد مع فسخه ، تبعاً لتجدر الفسخ ، في عقد العمل ، من كل أثر رجعي ، وفقاً لرأى الجمهور ، كما هو الشأن في كل العقود المستمرة (٣) . يبقى ، مع ذلك ، بين فسخ العقد وإنهائه ،

(٥٧) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للاتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة

٢٨٢ .

فقرة ٣٦٩ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٢) كان يترتب على فسخ العقد ، من جانب صاحب العمل ، كما أشرنا إلى راجع سابقاً ، فقرة (٢٦٧) ، سقوط حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة ، التي كان صاحب العمل يلتزم بدفعها له عند إنهائه للعقد ، وكان يترتب على فسخ العامل للعقد ، لإحفاظه بالحق في مكافأة نهاية الخدمة ، الذي كان يحق له ، كلياً أو جزئياً ، بحسب مدة خدمته إذا صدر الإنهاء منه قبل إنقضاء عشر سنوات في الخدمة (أنظر المادة ٨٠ من قديم) .

(٣) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للاتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة

٢٢٠ .

في القانون الفرنسي وعندنا في ظل القانون القديم ، فارق في كيفية استعمال كل منهما : يقع الفسخ فور إعلان الإرادة به إلى العاقد الآخر ، حين يجب ، لإنهاء العقد ، إخطار العاقد به ، ومراعاة مهلة معينة بين هذا الإخطار وإنهاء العلاقات فعلاً بينهما به (٤) .

ولكن الشارع ، في قانون العمل الجديد ، رفع عن صاحب العمل حقه في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، خطأ يقتصره العامل ، وجعل فسخ العقد مسببه الوحيد إلى التخلص منه ، إذا كان خطؤه ، وفقاً لعبارة القانون ، جسيماً . ويقع الفسخ ، حائلاً ، دون مهلة ، أو دون سبق إعلان ، وفقاً لعبارة المادة ١/٧٦ من القانون القديم ، لتنتهي العلاقات العقدية فور إعلان الإرادة به إلى العامل (٥) .

٢٧٠ - تحديد ما استحدث في قانون العمل الجديد في حق صاحب العمل في فصل العامل عنده ، إحالة : لصاحب العمل ، في ظل قانون العمل القديم وما سبقه ، حق مزدوج في إنهاء عقد العمل : حق فسخه ، كما قدما (١) ، لأحد الأسباب الواردة ، في القانون ، على سبيل الحصر ، قبل نهاية مدته ، إذا كان محدد المدة ، أو دون مهلة إذا كان غير محدد المدة ، وحق إنجازه ، بإرادته المنفردة ، كما سنرى (٢) ، خطأ يقتصره العامل ، إذا كان العقد غير محدد المدة . وقد يظهر ، لأول وهلة ، أن الشارع ، في القانون الجديد ، رغبة في توفير استقرار أكبر ، للعامل ، في الخدمة ، قد ضيق حق صاحب العمل في تسريحه ، بحيث لم يعد جائزاً ، كما أشرنا (٣) ، له سوى فسخ العقد خطأً جسيماً ينسب إليه ، ورفع عنه إمكانية إنجازه بإرادته المنفردة خطأً يقتصره . ولكن هذا الانطباع ، كما سنرى (٣) ، لا يتفق مع

(١) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨٧ وما بعدها .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

لفقرة ٢٧٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرتي ٢٦٧ و ٢٦٨ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨١ .

(٣) راجع سابقاً لفقرة ٢٦٩ .

الحقيقة ، ولم يترتب على القانون الجديد سوى تعرية العامل ، إلى حد كبير ،
عن الحماية التي كان يوفرها له قانون العمل القديم حال فصله خطأ ينسب إليه (٤).

المبحث الثالث

في أثر الإضراب على عقد العمل

٢٧١ - الإضراب ، وأثره على عقد العمل ، ٢٧٢ - أثر الإضراب على
عقد العمل في المدة المحددة ، ٢٧٣ - أثر الإضراب على عقد العمل في المدة
غير المحددة ، ٢٧٤ - رأي القضاء الفرنسي : الإضراب ينهي عقد العمل ،
٢٧٥ - رأي اللغة الفرنسية : الإضراب يوقف عقد العمل ، ٢٧٦ - تطور
القانون الفرنسي في أعقاب الحرب العالمية الثانية ، ٢٧٧ - أثر الإضراب
على عقد العمل في القانون المصري .

٢٧١ - الإضراب ، وأثره على عقد العمل : يختلف أثر الإضراب (١) ،
ومثله الإغلاق (١) ، على عقد العمل ، بحسب ما إذا كان بمحدد المدة أم غير
محدد المدة .

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٤ .

فقرة ٢٧١ :

(١) يقصد بالإضراب *le grève* إمتناع العمال جماعته عن تأدية العمل ، وبالإغلاق *Le lock-out* أن يمتنع صاحب العمل عن تقديم العمل إلى عماله ، ويكون هذا الإمتناع عادة بإغلاق مصنعه
أو متجره (أنظر كابينتان وكيش ، دروس ، ص ٦٦) . فالإضراب " كإغلاق " ، هو إمتناع
الماقد عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد ، والتي يميز بينها أن الإضراب يصدر عن
العمال ، والإغلاق عن أصحاب الأعمال . أما من حيث الآثار القانونية على عقد العمل ، فلا فرق
بتاتا بينهما . لذلك ، تقتصر في بحثنا على الإضراب ، لندره جسدوث الإغلاق في الحياة العملية .
ولكن الحلول القانونية الخاصة بالإضراب تنطبق كلية على الإغلاق (أنظر تيري ، المرجع السابق ،
فقرة ٥٢) . على أن ونف العمل يجب أن يكون كاملا حتى يتحقق الإضراب ، أما إذا تراخى العمال
في تنفيذ العمل عمداً ، بأن ساروا فيه ببطء ، وهو ما يطلق عليه بالفرنسية *" le grève perlée "* ،
فإنه لا يعتبر منهم إضراباً ولا تنطبق أحكام الإضراب عليه (أنظر پلانول روبيير ، الطبعة
الثانية : جزء ١١ ، ص ١٢٣ ؛ ونقش فرانس ، مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ،
قضاء ، ص ١٠٩) .

٢٧٢ - أثر الإضراب على عقد العمل ذي المدة المحددة : ليسر

للإضراب ، ومثله الإغلاق ، أثر على عقد العمل ذي المدة المحددة ، إذ لا يملك فيه أحد العاقدین أن يتخلص بمحض إرادته من الالتزامات التي ترتبت في ذمته بمقتضاه (١) . فيعتبر الإضراب ، وفقاً لذلك ، إخلالاً من العامل بالتزاماته قبل رب العمل ، على نحو يميز لهذا الأخير أن يلجأ إلى القضاء للنطق بفسخ العقد (٢) ، والحكم بالتعويض (٣) . ويكون ، في نظرنا ، خطأ كبيراً يبرر فسخ العقد . كما رأينا (٤) . دون لجوء إليه . لاربيب في سلامة هذه الأحكام إذا كان الإضراب جريمة جنائية (٥) . ولا شك عندنا في صحتها عندما لا يكون مثل تلك الجريمة . دون حاجة إلى تعليلها ، في هذه الحالة ، كما فعل بعض الفقهاء ، بافتراض تنازل العامل عن « حقه في الإضراب » رقت إبرامه عقداً ذا مدة محددة إلى حين إنتهاء مدته (٦) ، لأن منشأ هذا القول خلط بين فعل مباح ، في الناحية الجنائية ، وفعل مشروع ، في الناحية المدنية ، أدى إلى عدم التمييز بين الحقوق التي لا يحد استعمالها إلا التعسف فيها ، والرخص التي يتمتع الإفادة منها بقيام حق للغير يتعارض معها . ولا يتمتع تطبيق تلك الأحكام إلا إذا كان العامل مكرهاً على المشاركة

فقرة ٢٧٢ :

(١) زيليانو ZEULEANU ، آثار الإضراب على عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٧ ، ص ٣٥ - ٣٦ .

(٢) بلانلورد ريبير ، الطبعة الأولى ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٤ ؛ وأنظر في عكس ذلك دي موريون DE MORILLON ، حق الإضراب وعقد العمل ، رسالة ، ديجون Dijon سنة ١٩٠٥ ، ص ١١٢ .

(٣) أمييه HAMOLET ، الإضراب ، دراسة نقدية للتشريع والقضاء ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٣ ، ص ١٥٦-١٥٧ ؛ وأنظر في عكس ذلك تيرمون TIRLEMONT ، دراسة الطيبة القانونية للإضراب ، رسالة ، ليل Lille سنة ١٩٠٤ ، ص ٨٥ - ٨٦ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٥) أنظر مثلاً هذه الحالة في المادة الأولى من الأمر العسكري رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ ومادة أولى من المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

(٦) بلانلورد ريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٤ ؛ أمييه ، المرجع السابق .

في الإضراب . حيث يكون قوة القاهرة عاقت وفاءه بالتزامه (٧) ، أو إذا أدى إليه إخلال رب العمل ببند في العقد ، حيث يكون بمثابة الدفع بعدم التنفيذ (٧) .

٢٧٣ - أثر الإضراب على عقد العمل ذي المدة غير المحددة : أما أثر الإضراب على عقد العمل ذي المدة غير المحددة ، فقد قام حوله ، على التقيض ، خلاف شديد ، في فرنسا ، وإحتدم بخصوصه الجدل ، في مطلع القرن الحالي ، وأخذ القضاء برأى ، وإنهى الفقه إلى رأى آخر ، ولم يؤد إلى حسم النقاش إلا تطور التشريع ، عندهم ، في أعقاب الحرب العالمية الثانية .

٢٧٤ - رأى القضاء الفرنسي : الإضراب ينهى عقد العمل : ذهب القضاء الفرنسي ، في شبه إجماع ، إلى أن الإضراب ، دون نظر إلى الدافع إليه ، ينهى عقد العمل ذا المدة غير المحددة (١) . ويتأسس هذا القضاء على المادة ١٧٨٠ من المجموعة المدنية الفرنسية التي تقرر حق العاقد في إنهاء عقد العمل ، بإرادته المنفردة ، إذا كان غير محدد المدة (٢) . فإعلان الإضراب يعتبر إخطاراً يوجهه ، طبقاً لتلك المادة ، إلى صاحب العمل ، كل عامل مضرب ، بإنهاء العقد القائم بينهما (٣) : * حق الإضراب ليس إلا امتداداً للحق الذي

(٧) پلاتيول وريبير ، المرجع السابق .

فقرة ٢٧٤ :

(١) أنظر مثلاً نقص فرنسي ١٨ مارس ١٩٠٢ ، سيري ١٩٠٣ - ١ - ٤٦٥ ، وتعليق دون توقيع ، ٤ مايو سنة ١٩٠٤ (حكمان) ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ٢٨٩ ، وتعليق پلاتيول ، PLANTOL ، وأنظر أيضاً الأحكام المشار إليها في تعليق پلاتيول ، ص ٢٩٠ ، سطور ١٨ - ٣٢ ، وفي جرائقه GRAVIER ، النتائج القانونية للإضراب ، رسالة ، إكس Aix سنة ١٩١٢ ، ص ١٢٦ ، هامش ١ ، وص ١٢٢ ، هامش ١ ، وفي تيري ، المرجع السابق ، ص ١٩٢ ، هامش ١ ، وأنظر في عرض هذا القضاء زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٤٧ وما بعدها ، وجازون GANZONI ، حق الإضراب وعقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ١٣١ وما بعدها ، تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٥٦ وما بعدها .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨١ وما بعدها .

(٣) أنظر في هذا زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٥٧ - ٦٣ .

يملكه كل عامل بمفرده في ترك العمل . فما يستطيع العامل أن يفعله ، يستطيع مائة عامل ، أو ألف عامل ، أو عشرة آلاف عامل ، أن يفعلونه ، على أن تكون التسوية بينهما كاملة : لا يمكن أن يكون للمائة عامل ، أو للألف عامل ، أو للعشرة آلاف عامل ، الذين يضربون ، فيما يتعلق بترك العمل ، أكثر مما للعامل الواحد (٤) . ولم يكن للقانون الصادر في ٢٥ مايو سنة ١٨٦٤ ، الذي ترتب عليه إبادة الإضراب ، على هذا القضاء ، أى تأثير ، لأنه قانون ذو صفة جنائية ، ينحصر أثره في إلغاء جنحة التكتل (٥) ، وأباح بالتالى لجموع العمال ، بعد إتفاق بينهم ، ما كان يملكه كل واحد منهم من الحق في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة . إنما لا أثر لنصوصه ، فيما عدا هذا ، على قواعد القانون المدنى في إنهاء ذلك العقد (٦) . ويكون ، بناء على هذا ، إنهاء عقد العمل ، سواء كان فردياً يصدر عن أحد العمال ، أو جماعياً يقوم به نفر منهم ، خاضعاً لتلك القواعد (٧) .

ويرتب على هذا رأى ، من ناحية ، أن يرد على الإضراب القيود التى فرضها الشارع على إنهاء العقد من وجوب إخطار صاحب العمل به ، وإمهاله مدة معينة قبل البدء فيه (٨) ، ومن عدم جواز التعسف في

(٤) ليروى - بولوى LEROY-BEAULIEU ، مذكور في جازوفى ، المراجع السابق ، ص ١٣١ .

(٥) Délit de coalition

(٦) تارار Tarar المدنية ٣٠ ديسمبر سنة ١٨٩٠ مذكور في جازوفى ، المراجع السابق ، ص ١٣٤ - ١٣٥ .

(٧) مجلس مال Cons. de Pud'hommes ديس ٣٠ أبريل سنة ١٩٠٢ مذكور في زيليانو ، المراجع السابق ، ص ٥٩ .

(٨) نقض فرنسى ١٨ مارس سنة ١٩٠٢ المشار إليه ؛ وانظر أيضاً : زيليانو ، المراجع السابق ، ص ٧٥ وما بعدها ، والأحكام المشار إليها فيه ؛ دى موريون ، المراجع السابق ، ص ٣٧ وما بعدها ، والأحكام المشار إليها في ص ٣٨ هامش ٣ . ديلاهى DELAHAYE إضرابات العمال ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٤ ، ص ٢٩٠-٢٩١ ، أنظر الإضراب على عقد العمل ، رسالة ، مونتيلييه Montpellier سنة ١٩٠٦ ، ص ٨٩ وما بعدها ؛ جازوفى ، المراجع السابق ، ص ١٤٤ - ١٤٥ ؛ تيرلوتن ، المراجع السابق ، ص ٣٥ وما بعدها ؛ تيرى ، المراجع السابق ، ص ١٨٩ وما بعدها .

إستعماله^(٩) وينبنى عليه ، من ناحية أخرى ، أن يكون لصاحب العمل ، بعد إنتهاء الإضراب ، حرية كاملة في إستخدام العمال المضربين ، كلا أو بعضاً ، أو عدم إستخدامهم ، ويكون إستخدامه لهم ، حين حصوله ، بناء على عقد جديد ، قد يختلف عن العقد القديم إذا نجح الإضراب ، وقد يتحد معه في كل بنوده ، إذا باء المضربون بالفشل الذريع^(١٠) . وكان يفرع عنه ، أخيراً ، في قانون العمل القديم ، سقوط حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة ، كله أو بعضه ، إذا وقع الإضراب قبل مضي عشر سنوات في الخدمة ، حتى لو عاد بعد الإضراب إلى نفس عمله^(١١) .

٢٧٥ - رأى الفقه : الإضراب يقف عقد العمل : لم تظفر نظرية القضاء ، رغم هذا ، إلا بتأييد القلة في الفقه التي رأت معه تنافي الإضراب مع بقاء عقد العمل^(١) . أما الجمهور ، فقد أخذ عليها ، من ناحية ، تعارضها

(٩) أنظر دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٢٧ - ٢٨ ، والأحكام المشار إليها في ص ٢٧ ، هامش ١ ، جازولى ، المرجع السابق ، ص ١٤٥ - ١٤٦ ؛ تيرلون ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٢٨ وما بعدها ، دانجو *D'ANJOU* ، الإضراب من الوجهة التشريعية ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٢٣ ؛ بنوا - لوسى *BENOIT-LUCY* ، تأثير الإضراب على العقود ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ٢٩ . (١٠) أنظر نقض فرنسى ٤ مايو سنة ١٩٠٤ المشار إليها ؛ مونتيليار *Montbellard* المدنية ٢٥ يوليو سنة ١٩٠٠ ، سبرى ١٩٠٣ - ١ - ٤٩٥ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٤٤ - ١٤٥ ؛ ليجر ، المرجع السابق ، ص ١٠١ - ١٠٤ ؛ دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٢٨ وما بعدها ، والأحكام المشار إليها في ص ٢٩ ، هامش ١ ، جازولى ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ - ١٤٧ ؛ بنوا - لوسى ، المرجع السابق ، ص ٣٢ ؛ تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٨٩ .

(١١) أنظر للمادتين ٨٠ و ٧٣ من ص ٨٠ قديم . وأنظر في نتائج هذا رأى ، هذا المرجع المشار إليها ، مينيون *MIGNON* ، الإنشاء التشريعى والقضائى للإضراب ، دالوز ١٩٤٩ ، فقه ، ص ١٤٥ - ١٤٦ ، والأحكام المشار إليها هوامش ٣ إلى ١٠ .

فقرة ٢٧٥ :

(١) أنظر في هذا رأى : بيلايول وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٧٦ ؛ كايستان وكيش ، دروس ، ص ٣٠٧ ؛ والموجز ، ص ١٤ ؛ بايار *BAYART* ، الصفة القانونية للإضراب ، المجلة النقدية ، سنة ١٩٠٩ ، ص ٥٣٤ وما بعدها ؛ جرافيه ، المرجع السابق ، ص ١٣٤ وما بعدها ؛ وأنظر أيضاً تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٥٥ .

مع لإرادة العمال المصريين ، وعاب عليها ، من ناحية أخرى ، تجاهلها للطور التاريخي لقانون العمل . ويؤدى الأخذ بتلك الإرادة ، ومراعاة هذا التطور ، إلى إعتبار الإضراب وفقاً لعقد العمل في آثاره لإنهاء له (٢) . فالإضراب ، في نية العمال ، أداة ضغط على إرادة صاحب العمل لإجباره على قبول نتائج معينة (٣) ، وهم ، خلال القيام به ، ليسوا أقل تمسكاً بوجود عقد العمل منهم قبل حدوثه (٤) ، فلا يطالبون بباقي أجورهم غداة إعلانه ، ولا يبحثون عن عمل جديد في إبانته (٥) ، ويقومون ، طيلة إستمراره ، بأعمال الصيانة لدى صاحب العمل ، وبالإصلاحات الضرورية ، وبكل ما يلزم لإمكان العمل فوراً عند إنتائه (٦) . ولا تختلف نية صاحب العمل ، لإزاء العقد ، عن قصد عماله ، إذ يعتقد مثلهم في بقاءه ، فلا يبحث عن عمال جدد بدلهم (٧) ، ويميز بين عماله وغيرهم ، فيقبل التفاوض مع الأولين حين يرفض تدخل الأخيرين (٨) ، وكثيراً ما يتلذذ العمال بالفصل إذا لم يعودوا إلى

(٢) بلانكول **PLANTOL** ، موزع القانون الملحق ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٩٦ مكرر ؛ وتعليق على نقض فرنسي ٤ مارس سنة ١٩٠٤ ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ٢٨٩ ؛ بيلك ، فقرة ٣١١ ؛ وإنهاء عقد العمل ووقفه نتيجة إضراب العمال أو إغلاق أصحاب الأعمال ، المجلد الفصلية ، سنة ١٩٠٥ ، ص ٢٧ وما بعدها ؛ إسمان **ESMERIN** ، تعليق على نقض فرنسي ٢٩ يونيو سنة ١٨٩٧ ، سيرى ١٨٩٨ - ١ - ١٧ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٦٧ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها في ص ١٦٨ ، هامش ١ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١١٢ وما بعدها ؛ دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٤٦ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها في ص ٤٥ هامش ١ ؛ تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٦٩ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها في ص ٦٩ هامش ١ ؛ فيلهاي ، المرجع السابق ، ص ٣٠ ؛ دامبران **DAMBRUN** ، الإضراب من وجهة آثره القانونية ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٣ ، ص ٢٥ ؛ وقارن بنوا - لوسى ، المرجع السابق ، ص ٤٩ وما بعدها .

(٣) تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٩٨ .

(٤) دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٤٦ وما بعدها .

(٥) تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٧٩ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ - ١٣٦ .

(٦) بيلك ، المقال المشار إليه ، ص ٤٦ - ٤٧ .

(٧) تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٧٩ .

(٨) زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٢٠٥ .

عملهم في وقت يحدده (٩) . أما قانون العمل فهو ، في تطوره ، يتجه إلى الاعتراف بحقوق جماعية للطبقة العاملة (١٠) ، على وجه يجعل ما ذهب إليه القضاء في تفسير القانون الصادر في ٢٥ مايو سنة ١٨٦٤ ، بمصر أثره في الدائرة الجنائية (١١) ، قاصراً عن إدراك مدى الإصلاح الذي جاء به (١٢) ، ويقطع بفساد ما استقر عليه من تطبيق مبادئ القانون المدني في الإنهاء الذي يقوم به العامل بمفرده على الإضراب الذي يلجأ إليه العمال في مجموعهم (١٣) . فلم تقتصر الإرادة الشارعة ، في ذلك القانون ، على إزالة الصفة الجنائية عن تكتل العمال ، بل قصدت ، فوق ذلك ، إلى أن تنشئ لهم حقاً جديداً في الإضراب (١٤) ، ليتحقق ، بين الطرفين في عقد العمل ، التوازن الذي أدى لاختلاف ظروفهما إلى إختلاله (١٥) . فحق العمال في الإضراب قصد به تحقيق مصلحة جماعية ذات صفة إقتصادية (١٦) ، على خلاف حق العامل في الإنهاء ، الوارد في المادة ١٧٨٠ ، فقد أريد به تحقيق مصلحة فردية ذات صفة قانونية (١٧) .

(٩) بيك ، المقال المشار إليه ، ص ٤٧ .

(١٠) بيك ، المقال المشار إليه ، ص ٥١ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١١٥ وما بعدها ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٧٣ . ويظهر هذا التطور في إباحة التكتل بقانون ٢٥ مايو سنة ١٨٦٤ ، وتكرين النقابات بقانون ٣١ مارس سنة ١٨٨٤ ، وتنظيم التوفيق والتحكيم الاختياري في المنازعات الجماعية بقانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٨٩٢ .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٣٧٤ .

(١٢) زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ وما بعدها .

(١٣) بنوا - لوس ، المرجع السابق ، ص ٤١-٤٤ ؛ وقارن دالجر ، المرجع السابق ، ص ٢٩ - ٣١ .

(١٤) زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٧٤ ؛ بيك ، المقال المشار إليه ، ص ٥٤ ؛ دالجر ، المرجع السابق ، ص ٣٣ ؛ وأنظر أيضاً جازوف ، المرجع السابق ، ص ١١٧ ؛ ودبلاحي ، المرجع السابق ، ص ٣٣ ؛ وقارن دامبران ، المرجع السابق ، ص ٢٩ .

(١٥) دبلاحي ، المرجع السابق ، ص ١٢ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ - ١٧٣ ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١ .

(١٦) بيك ، المقال المشار إليه ، ص ٥٤ ؛ دي موزيون ، المرجع السابق ، ص ٥٣-٥٥ .

(١٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٩ ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨١ ؛ دي موزيون

المرجع السابق .

وانتهى الفقه إلى تحليل الإضراب إلى عنصر مادي ، - ترك العمل - ، لا أثر له على تكييفه ، وعنصر معنوي ، - نية العمال - ، تتحدد على مقتضاه طبيعته (١٨) . ذلك أن غياب العامل ، أو تركه العمل ، لا يترتب عليه ، ولو طال ، إنهاء عقد العمل ، وإن جاز لصاحب العمل أن يطلب فسخ العقد ، أو أن يخطر العامل بإنهائه (١٩) . أما إرادة العمال فتتحدد ، كما قدمنا ، في وقف عقد العمل ، ولا تنصرف إطلاقاً إلى إنهائه (٢٠) ، ولا سبيل إلى الشك في هذه الإرادة إذا كان الباعث على الإضراب غير متصل بالعمل ، كما في الإضراب السياسي (٢١) ، وفيما سمي بإضراب التضامن (٢٢) ، أو إظهار الشعور (٢٣) ، أو منقطع الصلة بعقد العمل ، كما إذا كانت الغاية منه فصل عمال معينين أو إعادة عمال مفصولين ، أو كان الإضراب متصلاً بهذا العقد ، ولكن الغرض منه ينحصر في حمل رب العمل على احترامه وتنفيذ بنوده ، لأن تفسير نية المضرين على الرغبة في إنهاء العقد لا يمكن تصوره ، إذ ينحصر ، في الحالة الأخيرة ، طلبهم في تنفيذه ، ولا يدعون ، في بقية الحالات ، ما قد يعتبر ماساً به (٢٤) . على أن أهم صور الإضراب ، وأكثرها وقوعاً ، هي التي يبتغى بها تغيير عقد العمل ، أو تعديل بعض بنوده ، كزيادة الأجور أو إنقاص ساعات العمل ، حيث يتضح قصود العمال في إستبدال عقد جديد ، مع صاحب العمل ، بالعقد القديم . ومع

(١٨) ليجر ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ وما بعدها ؛ تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٦٩ وما بعدها ؛ زيلمان ، المرجع السابق ، ص ١٨٦ وما بعدها ؛ وقارن دي موربون ، المرجع السابق ، ص ٥٠ وما بعدها .

(١٩) تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٧٠ - ٧٦ ؛ ليجر ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ - ١٢٢ .

(٢٠) ليجر ، المرجع السابق ، ص ١٣٣ - ١٣٧ ؛ تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٧٧ - ٨٠ .

. Grève politique (٢١)

. Grève de solidarité (٢٢)

. Grève de sympathie (٢٣)

(٢٤) زيلمان ، المرجع السابق ، ص ١٨٦ وما بعدها ؛ وقارن هيك ، فقرة ٣١١ .

ذلك ، لا يرى بعض الفقهاء ، في هذه الصورة ، سوى وقف مؤقت لعقد العمل (٢٥) ، لأن نية العمال المضربين لم تنصرف فيها إلى إنهائه ، بل هم ، في أثناء فترة الإضراب ، يتمسكون به ، فلا يفقد العقد وجوده ، وإن تعطل تنفيذه ، إلى حين إخفاق الإضراب فيعودون إلى العمل طبقاً لبتوده ، أو إلى حين نجاحه فيكون التجديد ، لا الإضراب ، قد أنهى العقد القديم وأحل محله عقداً جديداً (٢٦) .

وينبئ على هذا الرأي ، في نظر أصحابه ، عكس النتائج التي ترتبت على مذهب القضاء . فلاوجه لتطبيق قواعد القانون المتعلقة بالإخطار ومدته ، بل يجوز أن يلجأ إليه العمال فوراً ودون إخطار (٢٧) ، ولا يستطيع صاحب العمل أن يرفض عودة العمال المضربين ، أو بعضهم ، بعد إنهاء الإضراب ، إلى عملهم ، دون أن يلتزم بقواعد الإنهاء (٢٨) .

٢٧٦ — تطور القانون الفرنسي في أعقاب الحرب العالمية الثانية : لم يكن لاحتجاجات العمال ، رغم تكررها ، ولا لنقد الفقهاء ، على حدته ، أثر على القضاء الفرنسي (١) ، الذي استمر يؤكد ، إلى الماضي القريب ، ما استقر عليه منذ بداية القرن الحالي ، رغم إعراف الشارع ضمناً ، في عامي ١٩٣٦

(٢٥) هيك ، المقال المشار إليه ، ص ٤٦ .

(٢٦) أنظر ، حل وجه الخصوص ، زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٩٦ وما بعدها ؛ وراجع أيضاً : هيك ، فقرة ٣١١ ؛ والمقال المشار إليه ، ص ٤٦ وما بعدها ؛ ليجر ، المرجع السابق ، ص ٣٦ ؛ دامبران ، المرجع السابق ، ص ٢٩ ؛ پلاتيول ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٩٦ .

(٢٧) تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٨١ ؛ هيك ، فقرة ٣١٢ ؛ والمقال المشار إليه ، ص ٥٨ - ٥٩ ؛ ليجر ، المرجع السابق ، ص ١٣٨ - ١٤٠ .

(٢٨) هيك ، فقرة ٣١٢ ؛ والمقال المشار إليه ، ص ٦٠ - ٦١ ؛ دي موربون ، المرجع السابق ، ص ٨٣ - ٨٤ ؛ ليجر ، المرجع السابق ، ص ١٤١ وما بعدها ؛ تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٨٦ - ٨٨ ؛ وقارن پلاتيول وبيير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٧٤ - ٢ .

فقرة ٣٧٦ :

(١) أما محكمة التسخيم العليا فلأنها كانت تعتبر الإضراب واقعاً لعقد العمل ، (أنظر رابوست وديران ، فقرة ٣٤٥) .

و ١٩٣٨ (٢) ، بما سموه « حق الإضراب » (٣) ، إلى أن صدر الدستور الفرنسي ، في ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، فألغى ، بتقريره حق الإضراب في مقدمته (٤) ، الإضطراب في إستقرار هذا القضاء . لم تر بعض المحاكم ، لما جاء بصدر الدستور ، أثراً على الحلول الثابتة قبل إصداره ، لأن أعمال « حق الإضراب » كما جاء فيه ، رهين بوضع القوانين المنظمة له ، فيبقى الإعتراف الدستوري به « نظرياً ومجرداً من الآثار القانونية » إلى حين وضعها (٥) . على أن أغلب الأحكام ، لإزاء صراحة الإعلان

(٢) قانون ٣١ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، وقانون ٤ مارس سنة ١٩٣٨ ، المتعلقان بالتوفيق والتحكيم الإجباري في منازعات العمل .

(٣) أنظر أحكام النقض الفرنسية الآتية : ٩ يوليو سنة ١٩٢١ ، دالوز ١٩٢٢ - ١ - ٢١٧ ؛ ١٥ مايو سنة ١٩٢٢ ، سيرى ١٩٢٢ - ١ - ٢٠٧ ؛ أول مايو سنة ١٩٢٣ ، دالوز ١٩٢٣ - ١ - ١٦ (خاص باتفاق السل الجماعي) ؛ ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٤ - ٢ - ٥٠٤ ؛ ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٧ - ١ - ٨٦ ؛ ٢٤ يناير سنة ١٩٢٧ ، سيرى ١٩٢٧ - ١ - ١٠٧ ؛ ١٥ يونيو سنة ١٩٣٧ ، ٤ أغسطس سنة ١٩٣٧ ، دالوز ١٩٣٨ - ١ - ٢٣ ؛ ١٧ نوفمبر ١٩٣٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ١ - ٧٥٨ ؛ ٨ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ١ - ٢٥٧ ؛ ٢٨ يوليو سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ٢ - ٥٥٢ ؛ ١٧ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، ص ٢٣ ؛ ١٩ مارس سنة ١٩٣٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٩ - ٢ - ٥٣ ؛ وأنظر أيضاً : مصالحات جراس Grasse ١٦ أكتوبر سنة ١٩٣٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٦ - ٢ - ١٠٩ ؛ لان Leon المندبة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٧ - ١ - ٥٦٧ ؛ مجلس عمال Cons, Prud' hommes السين Seine ١٦ فبراير سنة ١٩٣٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٧ - ١ - ٤٧٣ ؛ ٢٢ أبريل سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ٣٩١ ؛ السين Seine المندبة ١٤ يونيو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ٤١٥ ؛ نانت Nantes المندبة ٤ نوفمبر سنة ١ٹ٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ٣٢ ؛ ليون Lyon المندبة ٦ يناير سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ١ - ٤٤٤ ؛ ليل Lille المندبة ١٢ يناير سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ١ - ٦٢٠ ؛ السين Seine المندبة ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، مختصر ، ص ٦ ؛ السين Seine للمدنية ٣ مارس سنة ١٩٣٩ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، ص ٣٠٣ .

(٤) جاء في تلك المقدمة : « يستعمل حق الإضراب في نطاق القوانين التي تنظمه » .

(٥) دجوم Riome المندبة ١٦ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٩ ، مختصر ، ص ٢٠ ، و مجلة الأسبوع القانوني ١٩٤٩ - ٢ - ٤٦٥٥ ؛ ومصالحات أرباجون Arpajon ٢٨ يناير سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، مختصر ، ص ٢٠ .

الدستورى وإطلاقه ، حصرت أثر الإضراب فى وقف عقد العمل ، ولم ترتب عليه إنتهاؤه إلا إذا أسئ إستعماله (٦) . وقد إنقسم الخلاف ، تماماً ، بقانون ١١ فبراير سنة ١٩٥٠ الذى نص ، فى المادة الرابعة منه ، على أن الإضراب لا ينهى عقد العمل إلا فى حالة الخطأ الجسيم المنسوب إلى الأجير . وعلى هذا يبقى عقد العمل قائماً طيلة فترة الإضراب ، وإن ظل موقوفاً خلالها (٧) . فيعنى الطرفان من تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه ، على عاتق العامل ، بأداء العمل ، وفى ذمة رب العمل ، بدفع الأجر (٨) . ويستأنف العاقدان تنفيذه بمجرد إنتهائه ، فإذا رفض صاحب العمل عودة العامل ، كان منبياً للعقد من جانبه ، وإعتبر معسفاً فى هذا الإنهاء (٩) . وإستثنى الشارع : كما رأينا ، حالة الخطأ الجسيم ، فإذا ثبت فى جانب العامل ، إنتهى العقد على رأى (١٠) ، وإسترد صاحب العمل حقه فى إنتهائه على رأى آخر (١١) ،

(٦) مجلس عمال السين Seine ٢٦ مارس سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٨ ، مختصر ، ص ١٢ ؛ ليون Lyon المدنية ٢ ديسمبر سنة ١٩٤٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ - ١-١٤٢ ؛ السين Seine المدنية ٢٠ مارس سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ - ٢-٢٠ و ٢١ أبريل سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ - ١-٢٠٧ ؛ فرساي Versailles المدنية ٣٠ أبريل سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ - ٢-٩٢ ؛ جنج السين Seine ٢٦ يوليو سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ - ٢-٧٠ ؛ روان Rouen المدنية ١٥ نوفمبر سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٩ ، مختصر ، ص ١٦ ؛ جنج جراى Gray ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٩ - ١-١١٦ ؛ جنج السين Seine ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٩ - ٢-٤٧٧٩ ، وتطبيق ديرنست DURTESTE ؛ إستئناف باريس ١٣ يوليو سنة ١٩٤٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٩ - ٢-٥٠١٣ .

(٧) نقض فرنسى ٥ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ١٠٩ .

(٨) نقض فرنسى ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٤٣٥ وأنظر فى أثر الإضراب على تطبيق القانون الخامس بموادى العمل التى تصيب العامل فى إنتائه ، نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٥٣ ، وتطبيق لوفاسير LEVASSEUR (٩) روست وديران ، فقرة ٣٤٥ مكرر ؛ وأنظر مثلاً نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، دالوز ١٩٥٥ ، قضاء ، ص ٨٤ .

(١٠) ميان MIAIN ، تنظيم الإضراب ، دالوز ١٩٥٢ ، فقه ، ص ١٢٥ ؛ ولقضى

فرنسى ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٤ - ٢-٨٤٠٥

(١١) روست وديران ، المرجع السابق . وإعتبر القضاء الفرنسى خطأ جسيماً ، قبل الهال-

وقد رجع هذا الرأي الأخير سواء في الفقه أو في القضاء (١٢).

٢٧٧ - أثر الإضراب على عقد العمل في القانون المصري : أما في مصر ، فليس في التشريع ، خاصاً بالإضراب ، سوى نصو ص تحرمه (١) ، أو تقيد به (٢) ، فيبقى أثره على عقد العمل خاصاً للقواعد العامة تنظمه . ويميل القضاء ، في

المصريين ، إرتكابهم أعمالاً تكون جريمة جنائية (نقض فرنسي ١٥ نوفمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ١٧) ، واحتلال العامل عمل العمل (نقض فرنسي ٢٨ يوليو سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ٢ - ٥٥٢) ، وليون المدنية ٢ ديسمبر سنة ١٩٤٧ المشار إليه) ، ومفاجأة صاحب العمل بالإضراب دون إعطائه الوقت اللازم لبحث مطالبهم وتقدير أثرها على مشروعه (تولوز Toulouse المدنية ٩ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩ ، ص ٤٣٠ السين Seine المدنية ١٦ نوفمبر ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٥٠ ، ص ١٠) ، وقارن ليون المدنية ٦ يناير سنة ١٩٣٨ المشار إليه) ، وعدم اتباع الإجراءات المنطق عليها في اتفاق العمل الخاص قبل إعلانه (السين Seine المدنية ٢٠ مارس سنة ١٩٤٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٤٨ - ٢ - ٢٠) ، وجنح السين ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، المشار إليه) ، ونقض فرنسي ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ المشار إليه) ، وكون الباحث على الإضراب لا يتصل بالمصالح المهنية (نقض فرنسي ٢٣ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤) ، قضاء ، ص ٨٩ ، وتعليق لوفاسير LEVASSEUR ، إستئناف باريس ٩ يوليو سنة ١٩٥٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٥٤ - ٢ - ٨٣٦٠ ، وانظر أيضاً كان Caen المدنية ٥ يناير سنة ١٩٥٤ المنشور معه) ، وقارن إستئناف ديجون Dijon ٢٩ يناير سنة ١٩٣٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٩ - ١ - ٦١٨) ، أو تقسّم التفرص منه إعطاء على سلطات صاحب العمل (السين Seine المدنية ٢٦ يونيو سنة ١٩٤٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٤٨ - ٢ - ٧٠) . وانظر في هذا كله ميجان وميتون ، المقلان المشار إليهما .

(١٢) أنظر لاتورنيري LATOURNERIE ، القانون الفرنسي للإضراب ، ص ٥٦٦ ، والمراجع والأحكام المشار إليها في هوامش ١ و ٣ و ٥ .

قوة ٢٧٧ :

(١) مادة ١٢٤ من قانون العقوبات المعدلة بالمرسوم بقانون ١٦ لسنة ١٩٤٦ ، والقانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٥١ وهي خاصة بالموظفين والمستخدمين العموميين ، والمادة ٣٧٤ عقوبات المعدلة بالمرسوم بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ والقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ ، وهي خاصة بالمستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العامة ، أو يحمل يد حاجة عامة .

(٢) للمدائن ٢١ و ٢٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالتعريق والتحكم في منازعات العمل .

الأحكام القليلة التي أصدرها ، إلى إعتبار الإضراب واقفاً لعقد العمل (٣) ، ولا يتضمن ، من جانب العامل ، إنهاء له " إلا في حالة الإضراب الذي يمتد ، وبحيث يظهر منه بجلاء أن العامل قد إعتبر عقده مفسوخاً ، وأنه قد إنصرف عن العمل نهائياً (٤) . إنما اختلفت المحاكم حول حق صاحب العمل في إنهاء العقد على أثره . فاعتبرت محكمة القاهرة الكلية الإضراب خطأ جسيماً " يميز له إنهاء العقد " بدون تنبيه أو إنذار وبدون تعويض " (٥) . وذهبت محكمة الأزبكية الجزئية إلى العكس ، وأجازت للعامل " أن يطالب المدعى عليه بتعويض مقابل فسخ العقد فسخاً فجائياً " (٦) . ولعل في ملائسات كل دعوى ما يبرر إختلاف الحكم فيها عن الأخرى : كان الباعث على الإضراب ، في الأولى ، إكراه صاحب العمل على زيادة الأجور ، كما أن العامل فيها قد " إستمع في تنبيهه بعد رجوع زملائه وإنهاء إضرابهم رغم عدم مرضه كما إدعى " ، فيكون الفصل ، في هذه الحالة ، " أساسه سلوك المستأنف عليه " (٧) . وكان الدافع إلى الإضراب ، في الثانية ، " مجرد التلزم من تخفيض الأجر " ، كما أن صاحب العمل فيها يادر بفصل العامل ولم يدم إضرابه سوى يومين ، و" بغير أن يعطيه مهلة للبحث عن عمل آخر " (٨) . وقد كان الأولى أن تقرر محكمة القاهرة لإنهاء عقد العمل ،

(٣) القاهرة الكلية ٢٠ مايو سنة ١٩٣٧ ، المعاماة ، السنة ١٨ ، ص ١٧١ ؛ الأزبكية

الجزئية ٢٠ فبراير سنة ١٩٣٦ ، المعاماة ، السنة ١٧ ، رقم ٤٥٩ ، ص ٩١٤ .

(٤) الأزبكية الجزئية ٢٠ فبراير سنة ١٩٣٦ المشار إليه ؛ وانظر أيضاً القاهرة الكلية

٢٠ مايو سنة ١٩٣٧ المشار إليه .

(٥) القاهرة الكلية ٢٠ مايو سنة ١٩٣٧ المشار إليه : « ويمكن أن يعتبروا (البال) باضرابهم أنهم لا يريدون احترام ما اتفقوا عليه وأرادوا يحصلهم هذا واستمرادهم فيه أن يكرهوا صاحب العمل ليرغموه على زيادة لم يتفق عليها . وإزادتهم عن العمل بالأجر المطلق عليه يكون لصاحب المصنع الحق في فصل المتوقفين عن العمل بلا حاجة إلى تنبيه واستخدام غيرهم بحسبه متعاً من تعطيل أعماله والإخلال بتجهذاته قبل للغير » .

٩٠٠ .

(٦) الأزبكية الجزئية ٢٠ فبراير سنة ١٩٣٦ المشار إليه .

(٧) القاهرة الكلية ٢٠ مايو سنة ١٩٣٧ المشار إليه .

(٨) الأزبكية الجزئية ٢٠ فبراير سنة ١٩٣٦ المشار إليه .

في خصوص تلك الدعوى، دون إشارة إلى أثر الإضراب على عقد العمل .
ورأيتنا التفرقة ، بين الإضراب الذى يقصد به تعديل بنود العقد ، كإنقاص
ساعات العمل ، أو زيادة الأجر ، والإضراب الذى يهدف به إلى غرض
غير متصل بالعقد ، كالإضراب السياسى ، أو إرغام صاحب العمل على فصل
عمال يريد إبقائهم ، أو إعادة عمال فصلهم ، والإضراب الذى لا يراد به
سوى إكراه رب العمل على تنفيذ ما رتبته العقد فى ذمته من التزامات ،
أو ما وضعه القانون على عاتقه من قيود .

فالتنوع الأول ، الذى يقصد به إلى تعديل العقد ، ينتهى به عقد العمل ،
لأن إرادة المضررين ظهرت واضحة فى إنجازه . ولا يهم بعد ذلك ثبوت نيتهم
فى العودة إلى العمل ، فلاتغنى هذه النية غير رغبتهم فى إبرام عقد جديد
يحتوى على بنود أفضل ، معددين ، فى دفع صاحب العمل إليه ، على الإضراب
سلاحاً مسلطاً على أمواله : لا يعدو الإضراب ، فى هذه الصورة ، أن يكون
إفصاحاً صريحاً عن رغبة المضررين فى إبرام عقد جديد يتضمن لهم حقوقاً
أكثر ، وتعبيراً ضمنياً عن إرادتهم فى إنهاء العقد الذى يربطهم بصاحب
العمل (٩) . فهو ، فى عبارة مجملة ، إنهاء للعقد القائم ، وتوجيه إيجاب لإبرام
عقد جديد (١٠) . ولا عبرة بالقول بأن نية المضررين واضحة فى بقاء العقد ،
مع الرغبة فى تعديله ، دون أدنى مساس بوجوده (١١) ، إذ ليس العقد سوى
إتفاق الطرفين على عدد من البنود ، وتعديلها يعنى إبرام عقد جديد (١٢) .
ولكن النوع الثانى ، الذى يكون الغرض منه مستقلاً عن العقد ، لا يترتب
عليه سوى وقف عقد العمل ، لأن نية المضررين ظاهرة فى بقاءه ، وإن
إنجته إرادتهم إلى تعطيل تنفيذه بغية الضغط على صاحب العمل فى بعض

(٩) قارن بلانيرول وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٧٦ ؛ كابينان وكيش ، دروس ،
ص ٣٠٦ ، والموجز ، ص ٤١٤ .

(١٠) قارن جرائيه ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ .

(١١) زيلمانو ، المرجع السابق ، ص ٢٠٠ - ٢٠٣ ؛ وقارن الأستاذ حسين عامر ،
إلغاء العقد ، فقرة ١١١ .

(١٢) بلانيرول وريير ، المرجع السابق ، ص ١٦٠ - ١٦١ ؛ أميليه ، المرجع السابق ،
ص ١٦٠ - ١٦١ .

الأحوال ، وعلى السلطات العامة في البض الآخر (١٣) . وكما لا يكتفى
الامتناع عن العمل وحده لإنهاء العقد (١٤) ، كذلك لا يقوم بمفرده دليلاً
على توافر النية في إنجائه (١٥) . وفي هذا برهان على فساد رأى القائلين
بانتهاء عقد العمل ، حتى في هذه الحالات ، على تقدير أن العقد المستمر ،
إذا كان ذا مدة غير محددة ، يستلزم ، نظراً لقيام الحق دائماً في إنجائه ،
استمرار إرادة كل عاقد في بقاءه ، ويختلط فيه إنجاءه بالامتناع عن تنفيذه ،
فلا يستطيع العاقد أن يمتنع عن تنفيذه دون أن توافر لديه النية في إنجائه .
وعلى ذلك ، فإعلان إرادة العامل في إنهاء العقد ، يتجسم ، طبقاً لأرائهم ،
في الامتناع عن تنفيذه ، ولا يمكن لهذا الأخير أن يغير ، بمجرد نيته ،
الآثار القانونية لأعماله (١٦) . على أن الإضراب ، وإن ظل عديم الأثر على
وجود عقد العمل ، يعتبر مع ذلك ، إخلالاً عمدياً بتنفيذ الالتزامات الناشئة
عنه ، يلزم المضربين ، وفقاً لقواعد المسؤولية العقدية ، بموافاة رب العمل
عما أحدثه به من ضرر (١٧) ، ويميز لهذا الأخير أن يطلب الحكم بفسخه (١٨) ،

(١٣) آمليه ، المرجع السابق ، ص ١٦٢ .

(١٤) وأرجع سابقاً ، لفقرة ٢٧٥ .

(١٥) بيلابول ودبيير ، المرجع السابق ، لفقرة ٨٧٨ .

(١٦) أنظر ، في هذا الرأى ، جرافيه ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ - ١٣٨ جازنوني ،

المرجع السابق ، ص ١٨٩ وما بعدها ؛ بايار ، المقال المشار إليه ، ص ٥٤٠ - ٥٤١ .

(١٧) جازنوني ، المرجع السابق ، ص ٢١٣ وما بعدها ؛ جرافيه ، المرجع السابق ،

ص ٩١ وما بعدها ؛ بنوا - نوسى ، المرجع السابق ، ص ٢٩ - ٤٣١ وأنظر ، في عكس

ذلك ، تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٨٥ - ٨٦ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٣٠٨

وما بعدها ؛ ديلاهى ، المرجع السابق ، ص ٣٣ ؛ وعلى وجه الخصوص دى موربون ، المرجع

السابق ، ص ٦١ وما بعدها . وست أصحاب هذا الرأى الأخير هو إحتياط الإضراب حقاً

منحه القانون المال للفلاح من مصالحهم الجماعية ، ولتحقيق نوع من المساواة بينهم وبين أعضاء

الأعمال . هذا الرأى لا يستقيم مع مبدأ القانون المصرى الذى يعتبر فيه الإضراب ، في بعض

الحالات ، جريمة جنائية ، وفي الحالات الأخرى مجرد رخصة يفتضح المال في استعمالها المبادئ

القانونية العامة .

(١٨) تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٨٥ - ٨٦ ؛ تعليق ج على نقض فرنسى ١٨ مارس

سنة ١٩٠٢ سبرى ١٩٠٣ - ١ - ٤٦٥ ؛ وأنظر ، في عكس ذلك ، بيك ، لفقرة ٣١٢ .

أو يعلنهم بفسخه ، نظراً لجسامة الخطأ ، دون لجوء إلى القضاء (١٩) . وفي هذه النتيجة تقريب ، من حيث الآثار العملية ، بين اعتبار الإضراب لإنهاء لعقد العمل أو مجرد وقف له (٢٠) .

أما النوع الثالث ، الذى يقصد به إكراه رب العمل على تنفيذ التزاماته ، فهو تطبيق خاص للمبدأ العام فى الدفع بعدم تنفيذ العقد الذى يملكه ، بمقتضى المادة ١٦١ من التقنين المدنى ، كل طرف فى العقد الملزم للجانبين .

الفصل الثالث

فى الانتهاء العادى لعقد العمل

٢٧٨ - الفقرة ، فى انتهاء عقد العمل ، بين العقد ذى المدة المحددة والعقد ذى المدة غير المحددة ، ٢٧٩ - انتهاء العقد ذى المدة المحددة ، ٢٨٠ - انتهاء العقد ببلوغ سن التقاعد ، ٢٨١ - انتهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، ٢٨٢ - الحماية التى وفرت للعائد ، فى القانون الفرنسى ، فى ظل المبادئ المدلية التقليدية ، ٢٨٣ - تطور القانون الممارس فى اتجاه حماية العامل بتوفير الاستقرار له فى الخدمة ، ٢٨٤ - انتهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى ظل التقنين المدنى القديم ، ٢٨٥ - انتهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى ظل التقنين المدنى وقانون العمل القديم ، ٢٨٦ - انتهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى قانون العمل الجديد .

٢٧٨ - الفقرة ، فى إنهاء عقد العمل ، بين العقد ذى المدة المحددة والعقد ذى المدة غير المحددة : تجذ الفقرة بين عقد العمل ذى المدة المحددة وعقد العمل ذى المدة غير المحددة أهم آثارها فى كيفية إنهاء كل منهما : بينما ينتهى العقد ذو المدة المحددة بإنهاء مدته ، ينتهى العقد ذو المدة غير المحددة بإرادة أحد طرفيه .

(١٩) پلاتيول وديير ، المرجع السابق .

(٢٠) أنظر بنوا - لوسى ، المرجع السابق ، ص ٣٤ ؛ تيرى ، المرجع السابق ،

ص ١٩٠ - ١٩١ ؛ جاتزوف ، المرجع السابق ، ص ٢١١ وما بعدها .

٢٧٩ - إنتهاء العقد ذى المدة المحددة : ينتهى العقد بانقضاء مدته ، أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله ^(١) . ويقع الإنتهاء ، من تلقاء نفسه ، بانقضاء المدة ، أو بتنفيذ العمل ، دون حاجة إلى تنبيه أو إخطار بانتهائه ^(٢) . ولا يستطيع أحد العاقدين أن يلزم الآخر باستمرار العلاقات بينهما بعد حلول الأجل ، أو إنتهاء العمل ^(٣) ، لأن التجديد الضمنى عقد جديد ، يجب ، لقيامه ، تراخى طرفيه ، ولا يمكن إلزام أحدهما بمويعض الآخر إذا رفض إبرامه ^(٤) . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، تطبيقاً لهذه المبادئ ، بأن صاحب العمل ، الذى لا يجدد عقداً ذا مدة محددة ، ليس ملزماً بتقديم مبرر لعدم تجديده ^(٥) ، ونقضت الحكم الذى قضى للعامل بالتعويض لعدم تجديد العقد تأسيساً على فكرة التعسف فى فصله ^(٥) .

وإذا كان قد بدا للبعض ، فى الفقه الفرنسى ، ميلاً لحكمة النقض الفرنسية لتشبيه رفض تجديد العقد ذى المدة المحددة بإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، فى خضوعه لقييد التعسف ^(٦) ، فإن أحد الحكمين ، اللذين إستند إليهما ، فى زعمه ، يتعلق ، فى الحقيقة ، بإنهاء عقد أصبح ، بتجديده مرات

فقرة ٢٧٩ :

(١) مادة ١/٦٩٤ مدنى ، ومادة ٧١/ (أولاً) عمل .

(٢) ديران وقيير ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٤ ؛ روست وديران ، فقرة ٣٣٤ ؛ بلانويو وريبيير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٧ ؛ فانسان ، المرجع السابق ، ص ٥١٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٦٧ ؛ ريشيرو وسافاتييه ، ص ٤٤٩ - ٤٥٠ ؛ ونقض فرنسى ٢٩ يوليو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٢٤ .

(٣) فانسان ، المرجع السابق .

(٤) ديران وقيير ، المرجع السابق ؛ بلانويو وريبيير ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٥ - ١ - ٢٤٩ ؛ ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ٦٠ ؛ ١٨ ديسمبر ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ - ١ - ١٦٨ .

(٥) نقض فرنسى ٢٤ يونيو سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ - ٢ - ١٣٨٨٤ .

(٦) كاميرلانك CAMERLAINCK ، التسوية بين التسريح وعدم تجديد عقد العمل

فى المدة المحددة ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦١ - ١ - ١٦٥٥

عديدة ، ذامدة غير محددة (٧) ، وإعتبر صاحب العمل متعسفاً في فصل عامل ، أمضى ثمانية وعشرين عاماً في خدمته ، لأن المدير العام في المشروع يكرهه (٨) ، ويتعلق الحكم الآخر بعقد موسى ، لم يصبح ، وفقاً للرأى السائد آنشل ، نظراً لصفته المقطعة ، ذامدة غير محددة رغم تجديده كل سنة (٩) ، ولكن كان للعامل ، بمقتضى إتفاق جماعى ، حق في تجديده ، وإعتبر صاحب العمل ، الذى أهدر هذا الحق ، متعسفاً في رفض تجديده (١٠) ، وكان حراً بالهكمة أن تؤسس التعويض ، الذى قضت به للعامل ، على إخلال صاحب العمل بالتزامه الناشئ عن الاتفاق الجماعى ، لاعلى فكرة التصف (١١) . والحق أن تجديد العقد ذى المدة المحددة يعبر رخصة ، بنأى

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٨

(٨) نقض فرنسى ١٨ يوليو سنة ١٩٦١ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦١ - ٢ -

١٢٣١٧ .

(٩) ومع ذلك ، تعتبر محكمة النقض الفرنسية ، الآن ، هذا العقد ذامدة كلية غير محددة ، راجع سابقاً ، فقرة ١٦١ ، هامش ٤٥ .

(١٠) نقض فرنسى ٣٠ مايو سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٨ ،

ص ٦١٦ .

(١١) وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الجنائية) اعتبر صاحب العمل الذى امتنع من تجديد عقد العمل الموسمى ، للموسم التالى ، لأربعة عبال ، كانوا مرشحين لانتخابات مندوبى العملة في مشروعه (راجع سابقاً ، فقرة ٦٢) مرتكباً لجنته الاعتداء على حرية إختيار مندوبى العملة ، لأنه قصد ، بعدم التجديد ، إسقاط ترشيحهم ، (نقض فرنسى ، جنائى ، ٢٠ أكتوبر ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٨) فإنه قد ورد ، في أسباب الحكم ، أن عقود هؤلاء العمال قد تجددت ، بالنظام ، منذ عدة سنوات ، مما يجعل مقوهم ذات مدة كلية غير محددة . بن أن تشير إلى حكم محكمة النقض الفرنسية في ١٠ يونيو سنة ١٩٦٩ ، الذى عرض ، في الفهرس المسمى السابع عشر للجائزيت دى پاليه (جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٢٢ ، ص ٧٩٣) ، على أنه إعتبر علم تجديد العقد الموسمى ، لإحاطة النشاط النقابى للعامل ، خطأ يلزم صاحب العمل بالتعويض . والحقيقة أن هذه الإشارة خاطئة ولا يتعلق هذا الحكم ، وفقاً لما نشر في مجموعة دالوز ، التى أشير إليها في الفهرس المذكور (دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ٦١٨) بتجديد عقد محددة المدة . ويمكن القول ، بناء على هذا ، أنه لا يوجد حكم واحد ، على قلة علمنا ، إعتبر علم تجديد صاحب العمل لعقد محددة المدة ، بحد إنتهاء المدة المحددة فيه ، تصفاً منه .

عن التعسف ، تخضع لمطلق تقدير العاقد ، وليس حقاً يمكن أن يرد التعسف على استعماله (١٢) .

وينتهي العقد قبل حلول الأجل ، أو إنتهاء العمل ، باتفاق العاقدين على إنتائه (١٣) . إنما لا يستطيع أحدهما ، قبل ذلك ، أن يستغل بإنتائه ، وإلا كان ناقضاً للعقد ، ويلتزم بتعويض العاقد الآخر عن الضرر الذى لحقه من هذا الإنتهاء (١٤) ، ولو كان مدفوعاً « ببواعث شريفة جداً » (١٥) ، أو توافر لديه ما يدعوه إلى إنتهاء العقد ذى المدة غير المحددة (١٦) ، كعدم كفاية العامل فى تجربة لم تذكر فى العقد (١٧) ، أو عدم كفايته المهنية على العموم (١٨) ، أو فشل الممثل ، تماماً ، فى تمثيل دوره على المسرح (١٩) ، أو قيام صعوبات فى سبيل تنفيذ المهمة نظراً لديانة الممثل التجارى (٢٠) . وقد تجاهلت محكمة الإستئناف المختلطة هذه المبادئ ، على وضوحها ، حين قضت بأن عقد العمل لمدة معينة « قد أبرم على تقدير أن (السيد) سيكون قادراً على المضى فى العمليات التى من أجلها إستخدم العامل » ،

(١٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥٩ .

(١٣) *Mutuum dissenus* ؛ أنظر تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٤٦ ؛ پلاتيول

وربير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٨ .

(١٤) پلاتيول وربير ، المرجع السابق ؛ إستئناف الإسكندرية ٢٣ يناير سنة ١٩٥١ ،

مجلة التشريع والقضاء ، السنة ٣ ، ص ٤٣٨٩ ؛ إستئناف روان Rouen ١٠ يونيو سنة ١٩٢٩ ،

جازيت دى پاليه ١٩٢٩ - ٢ - ٤٤٥ ؛ وإستئناف باريس أول فبراير سنة ١٨٧٣ ،

دالوز ١٨٧٣ - ٢ - ١٦٦ .

(١٥) نقض فرنسى ٢ يوليوس سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ - ٤ - ٢٢٣ .

(١٦) بودرى - لاكانترى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٨١ .

(١٧) مارسيليا Marseille المدنية ٢٣ مايو سنة ١٩٣٠ ، دالوز ١٩٣٠ ، ص ٥٤٨ ؛ وانظر

أيضا ترويس Troyes التجارية ٨ نوفمبر سنة ١٩٢٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٧ - ٢ - ٣٣٥ .

(١٨) نقض فرنسى ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التبليط ،

جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٩ ، ص ١١٨ .

(١٩) نقض فرنسى ٢٤ يناير سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٧ ، ص ٨١ .

(٢٠) إستئناف بيزانسون Besancon ٥ يوليوس سنة ١٨٩٩ ، سبرى ١٩٠٣ - ٧ -

لتستخلص أن فصل هذا الأخير ، قبل إنتهاء المدة ، لحالة الإعسار التي وقع فيها صاحب العمل ، لا تبرر للعامل المطالبة بتعويض يعادل الأجر الذي يستحقه إلى نهاية المدة ، « بل له الحق فقط ، لعدم إخطاره ، في تعويض يسمح له بالبحث عن عمل آخر » (٢١) ، وأهدرت بذلك أثر الاتفاق ، في العقد ، على مدة معينة ، على خلاف ما تقضى به نصوص القانون في أثر العقود (٢٢) . ولم تكن أكثر حرصاً على إحترام هذه النصوص حين أجازت لصاحب العمل ، الذي إستخدم عاملاً لمدة محددة لإضطر في أنثنائها إلى حذف وظيفته ، أن يستخدمه بنفس الأجر المعين في العقد ، في عمل آخر « يساوى العمل المتفق عليه أو يشابهه » ، بحيث لا يكون للعامل ورفض تعديل العقد ، على هذه الصورة ، والمطالبة بتعويض عن « فقد الوظيفة » إلا إذا كانت الخدمات الجديدة تختلف كلية عن الخدمات المتفق عليها (٢٣) .

— جزء إنهاء العقد قبل إنقضاء مدته : وبينما حدد الشارع ، في التقنين المدني (٢٤) ، عناصر التعويض عن مخالفة قواعد القانون في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، فإنه ، على نقيض حكم التقنين القديم (٢٥) ، أغفل بيانها عن إنهاء العقد ذي المدة المحددة قبل نهاية مدته . وإختلاف نوعي العقد ، في عنصر المدة ، يمنع تطبيق تلك النصوص على الحالة الثانية (٢٦) ، لأن العقد ذا المدة المحددة

(٢١) إستئناف مخطط ٢٧ مايو سنة ١٩٠٩ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٢١ ،

ص ١٣٤ .

(٢٢) مادة ١/١٤٧ مدني التي كان حكمها مستفاداً من المواد ١٢٨ / ١٨٨ وما بعدها

من التقنين القديم .

(٢٣) إستئناف مخطط ١٢ يونيو سنة ١٩١٢ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٢٤ ،

ص ٤٢٠ .

(٢٤) مادة ٦٩٥ منه .

(٢٥) مادة ٤٩١/٤٠٣ منه .

(٢٦) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٤٣٦٤ ؛ ديران وفيتور ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٧٥ ؛

كلير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ٢٨٠ ؛ بران BRUN ، تعليق على نقش فرنسي ٢٥ فبراير

سنة ١٩٩١ ، مجموعة بران ، رقم ٤١٠٥ ص ٣٣٩ وما بعدها ؛ ج . سافاتييه SAVATIER ،

تطبيق على نقش فرنسي ١٢ يناير سنة ١٩٦٧ ، مجلة القانون الاجتياي ، سنة ١٩٦٧ ،

يلزم طرفه إلى نهاية مدته ، ويرتب ، من ثم ، خلالها ، لكلا طرفيه ، حقوقاً مؤكدة ، لا يرتبها ، لها ، العقد ذو المدة غير المحددة لما يقتضيه به من مكنة الانفراد ، في أي وقت ، بإنهائه . ويتعين ، لذلك ، الرجوع إلى المبادئ العامة ، في التقنين المدني ، لتقدير التعويض ، وهي تقتضي أن « يشمل ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب » (٢٧) . ويؤدي تطبيقها ، إذا صدر الإنهاء المبترس عن صاحب العمل ، إلى تقدير التعويض ، الذي يستحقه العامل ، بمجموع أجره خلال الفترة الباقية إلى نهاية المدة ، لأنه يمثل الخسارة التي أصابته ، ومن ثم ، الضرر المادي الذي لحقه ، نتيجة نقض العقد قبل حلول أجله . لهذا الحكم ، في رأينا ، وضوح البديهية ، لأن العقد يحدد المدة قد أنشأ للعامل حقاً في الأجر ، المتفق عليه ، طيلة مدته ، ويؤدي نقض العقد ، قبل مضيتها ، إلى حرمانه مما يستحقه منه خلال بقية المدة . ويجوز للعامل أن يطالب ، زيادة عليه ، بتعويض عن الضرر الأدبي ، إذا أصيب ، نتيجة للظروف التي أحاطت بفصله ، بشيء منه (٢٨) ، حين يمكن أن يتجاوز التعويض مجموع الأجر خلال المدة الباقية من عقده .

على أن تقدير التعويض بالأجر خلال بقية المدة ، كما قدمنا ، مجرد تطبيق للقواعد العامة في تقديره ، وليس وليد قاعدة خاصة تضفي عليه العفة الجزافية (٢٩) ، كالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار (٣٠) ، ليقضي

ص ٣٠١ ، نقض فرنسي ١١ مايو سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥٠ ، قضاء ، ص ٤٦٩ ؛ ١٣ فبراير سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٣ - ٢ - ١٣١٨٣ ، وتعليق بيزير **RUZIERE** ٨ يناير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١٦ ، ص ٧٩٣ : « من يطالب مهلة الإخطار ، وتعويض من الإنهاء التام ، لإنهاء الانفرادي قبل إنتهاء مدة عقد العمل بمدة المدة ، يستعمل عبارات غير صحيحة » الذي يطالب به ، في الحقيقة ، هو التعويض الذي يبرره هذا الإنهاء » .

(٢٧) مادة ١/٢٢١ مدق .

(٢٨) مادة ١/٢٢٢ مدق .

(٢٩) *Caractère forfaitaire* .

(٣٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٣ .

به ، في كل الأحوال ، العامل ، دون إعتبار للضرر الفعلي الذي لحقه نتيجة فصله قبل إنتهاء المدة . فإذا أقام صاحب العمل الدليل على أن العامل لم يلحقه أدنى ضرر بأن وفق ، فور فصله ، إلى عمل يساوى ، على الأقل ، ذلك الذي فصل منه ، أو لم يلحقه سوى ضرر أقل ، بأن وجد ، خلال بقية المدة ، عملاً آخر ، تعين ، حسب الأحوال ، رفض دعوى التعويض ، أو إنقاصه بقدر ما حصل عليه من أجر خلال بقية المدة ، لأن التعويض يكال على قدر الضرر ، ولا يستطيع القاضى أن يحكم للمدعى بتعويض عن ضرر لم يلحقه ، أو يزيد على الضرر الذي لحقه . إنما ليس على العامل أن يقيم الدليل على أنه لم يجد عملاً ، خلال بقية المدة ، رغم كدّه في الحصول عليه ، لأن إنتهاء العقد قبل نهاية مدته ، بإضاعته حقه في الأجر خلال بقية المدة ، قد أنزل به ضرراً محققاً ، لا حاجة ، في إثباته ، إلى دليل آخر .

ويعمل القضاء الفرنسى (٣١) ، يؤيده الفقه (٣٢) ، إلى تطبيق هذه القواعد ، رغم الشك الذىثيره ، في سلامتها ، بعض العبارات في أسباب أحكامه : " في إنتهاء العقد قبل مضى مدته ، يكون التعويض ، في المبدأ العام ، مساوياً للأجر الذى يقبضه العامل على فرض إستمرار العقد إلى

(٣١) نفس لرئى ٥ يوليو سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٦٠ ، مختصر ، ص ١٢ ، ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٢ ، قضاء ، ص ٦٠٥ ، وتعليق ج . ليون - كان G. LYON-CAEN ، المدين ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، ص ٢٦٢ .

(٣٢) جروئل ، فقرة ١٣١ : " إذا كان الإنتهاء بفعل صاحب العمل تقبل المحاكم ، أحياناً ، دون أن يعتبر هذا مبدأ قانونياً ، إعطاء العامل مجموع أجره في الفقرة الباقية إلى الأجل الماضى للعقد . ويجب ، لهذا ، ألا يكون العامل قد وجد وظيفة أخرى قبل هذا التاريخ . إنما ، في رأينا ، لا يستطيع صاحب العمل لوم العامل حل عدم البحث عن وظيفة جديدة قبل التاريخ المحدد لإنتهاء العقد ، لأنه ، بانتهاء العقد مخالفة للقانون ، أدخل حل عاتقه تيمة دفع مجموع الأجر لفترة الباقية " ، أوليه ، ص ١٥٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٦٩ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٥ ، والإحكام المشار إليها ص ٨٩٥ ، هامش ١ ؛ وبودوى - لاكانترى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٨٣ ، والإحكام المشار إليها ص ٨٩٥ ، هامش ١ .

نهايته العادية ، إلا إذا أثبت صاحب العمل أن الضرر أقل منه (٣٣) . ويشمل هذا التعويض قيمة جميع التقدّمات ، تقليدية أو عينية ، التي لا تعتبر عوضاً عن نفقات يفرضها العمل (٣٤) . ولا يقدح ، في هذا ، أن تردد محكمة النقض الفرنسية ، في أسباب أحكامها ، أن التعويض عن الإنهاء المبسر للعقد ذي المدة المحددة يجب تحديده على قدر الضرر الفعلي الذي لحق ضحيته ، دون أن يكون ، بالضرورة ، مساوياً لمجموع الأجر في المدة الباقية على نهاية العقد (٣٥) ، لأنها تؤسس ، على هذه العبارة ، مساهلة قاضي الموضوع في إنقاص التعويض (٣٦) لضالة الضرر الذي لحق العامل منه (٣٦) . - لمثوره ، مثلاً ، خلال المدة الباقية إلى نهاية عقده ، على وظيفة أخرى (٣٧) - ، أو لزيادة التعويض ، على مجموع الأجر ، لضرر جسيم لحقه ، نتيجة لإنهاء العقد ، بعد عدة أيام من إبرامه (٣٨) ، أو ليلخيل ، في تقديره ، التعويض عن الضرر الأدبي الذي لحق العامل للظروف التي

(٣٣) إستئناف Paris ١٢ يونيو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٨ - ٢ - ٢٢٦ ، و Paris الابتدائية ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٢ - ٢ - ١٧٣٠٢ ، وكذلك نقض فرنسي ٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص: ٨٠ .

(٣٤) نقض فرنسي ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٤٥ ، الدوسيه القانوني ، قانون العمل ، جزء ٢ ، ملزمة ١/٣٠ ، إتمام عقد العمل بمحدد المدة ، ص ٤ - ٥ ، رقم ٢٩ ، و ٥ يوليو سنة ١٩٤٦ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٤٧ - ٢ - ٣٣٦٩ ، و ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة بران ، رقم ١٠٤ ، ص: ٣٣٦ .

(٣٥) نقض فرنسي ١٢ يناير سنة ١٩٦٧ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٦٧ - ص: ٣٠٠ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER ، ٨ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٠٥ ، ص: ٧٩٢ .

(٣٦) نقض فرنسي ١٣ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١٢ ، ص: ٧٩٣ .

(٣٧) نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١١ ، ص: ٧٩٣ .

(٣٨) نقض فرنسي ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٨ ، ص: ٩٨ .

أحاطت بفصله (٣٩)، أو لتتقضى حكمه الذى قضى للعامل بتعويض يساوى أجره عن المدة الباقية إلى نهاية عقده ، دون أن يرد على الدفع بأن العامل لم يتحمل أى ضرر ، لقبضه تعويضاً حين فصله ، وأنه استطاع ، سريعاً ، إقامة محل لحساب نفسه (٤٠) ، أو الذى أسس حكمه على « وجود مبدأ قانونى يقضى بإعطاء العامل ، فى هذه الحالة ، كل أجره عن المدة الباقية إلى نهاية عقد العمل ، وأن التعويض عن إنهائه لا يتأسس على الضرر الفعلى الذى لحقه » (٤١) . كما لا يقدح فيه أن تقضى بأن المدة المحددة لعقد العمل لا تنفى صحة إنهائه المبتر من الالتزام « بتقرير » الضرر الذى لحقه منه ، لأنها خلصت ، من تقرير هذه القاعدة ، إلى أن العامل لم يحم ، بهذا الإثبات ، إذا وجد ، فور فصله ، وظيفة أخرى ، ولم يخطر صاحب العمل بأنه باقى تحت تصرفه ، ولم يثبت أن هذه الوظيفة ذات أجر أقل ، ومركز أدنى (٤٢) ، وكان ، فى الحقيقة ، أكثر دقة أن تذكر المحكمة أن صاحب العمل قد أقام الدليل على أن العامل قد وجد ، فور إنهاء عقده ، عملاً آخر ، لا يقل - مادياً أو أدبياً - عن العمل الذى تركه . وتقضى المحاكم الفرنسية ، كذلك ، بتعويض العامل عن الضرر الأدبى ، الذى يصيبه ، نتيجة لإنهاء عقده قبل نهاية مدته ، أو لوقائع أخرى إقترنت بفصله (٤٣) .

أما عندنا ، فقد كانت المادة ٤٠٣/٤٩١ من التقنين المدنى القديم تقدر التعويض ، الذى يلتزم « السيد » بدفعه للعامل ، بالأجر « عن جميع

(٣٩) نقض فرنسى ٢٤ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١٠ ، ص ٧٩٣ .

(٤٠) نقض فرنسى ١٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - ١٣٩ م .

(٤١) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٦٨ ، مستندات پليسييه ، المراجع السابق ، ص ٤٦٠ .

(٤٢) نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٠٨ - ١٣٠٩ ، ص ٧٩٣ .

(٤٣) نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ ، محبوعة بران ، رقم ١٠٥ ، ص ٣٣٨ .

(إننيار صعبى لحق العامل نتيجة المفاجأة فى فصله) ٣ يوليو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١٥ ، ص ٧٩٣ (إتهامات للعامل إقترنت بفصله) ، وكذلك ٢٤ يناير سنة ١٩٦٨ - المشار إليه .

المدة التي لا يمكن فيها الخادم من استخدامه عند غيره . وليس ، في هذه المادة ، على التفسير السليم ، خروج على المبادئ العامة في تقدير التعويض ، لأن كل ما كانت تؤدي إليه هو عدم إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن المدة التي يستخدم فيها ، لدى غيره ، بنفس الأجر الذي كان يتقاضاه عنده . ومع ذلك ، ذهبت محكمة الإستئناف المختلطة إلى أن « إذا كان العقد مبرماً لمدة معينة ، وفصل العامل قبل نهاية المدة ، فلا يكون مستحقاً للأجر المقابل للمدة الباقية إلى نهاية الأجل ، بل لتعويض يقابل كل الوقت الذي لا يستطيع فيه العثور على عمل جديد . فإذا لم يستطع المستخدم أن يثبت أنه إستحال عليه الاستخدام في فترة معينة ، فإن قدر التعويض الذي يستحقه يكون متروكاً لتقدير القاضي » (٤٤) .

ورغم إلغاء المادة ٤٩١/٤٠٣ ، يصدر المجموعة المدنية الجديدة غير متضمنة لها ، فإن محاكم الموضوع تميل إلى الأخذ بظاهر نصها ، مؤيدة من بعض الكتاب (٤٥) ، على خلاف مبادئ القانون : يقتصر حق العامل

(٤٤) إستئناف مختلط ٢٨ يناير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٧ ، ص ٢٣٠ ؛ ١٩ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٤ ، ص ٦٥ ؛ ٢٢ مارس سنة ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ٢٠٨ ؛ ٤ أبريل سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٦ ، ص ٢٢٦ ؛ ١٦ مايو سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٦ ، ص ٢٩٠ ؛ ٩ يونيو سنة ١٩٣٧ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٩ ، ص ٢٦٠ ؛ ٥ يناير سنة ١٩٤٩ ، المجلة السابقة ، السنة ٦١ ، ص ٤٩ .

(٤٥) الدكتور إسحاق غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٦ ، التي زعم أن القضاء الفرنسي يجرى على ذلك ، وأن مقلتيه في مؤلفنا « الوجيز في قانون العمل » ، والتي ينطق مع ما ذكرناه في المتن ، سنة ١٩٦٢ ، في شأنه غير صحيح . ونكتفي ، رداً على زعمه ، بإيراد ما يقوله الفقه الفرنسي تفسيراً لقضائه : « إذا كان الإنهاء يملح صاحب العمل ، يميل القضاء إلى تحديد التعويض ، الواجب للعامل ، بمبلغ الأجر المستحق حتى نهاية مدة العقد ، فضلاً عن تعويض تكميل إذا كانت ظروف الإنهاء تبرره » (أوليه ، ص ١٥٨) ؛ « يتخذ القضاء أساساً لتحديد مبلغ التعويض ، الأجر الذي كان يحصل عليه إذا كان قد بقي في المشروع إلى حين التواريخ المتفق عليه . ولكن ، مع الأخذ بين الاعتبار استرداد العامل لحريته في العمل ، ويمكن أن يميل لدى مناصب عمل أخرى ، فانه يخصم ، من التعويض الذي قدره على الوجه المذكور ، المكسب الذي سيحنيه بإبرامه عقداً جديداً » (ديوان ولهمز : جزء ٢ ، فقرة ٢٢٥)

في التعويض ، إذا انتهى صاحب العمل العقد قبل نهاية مدته ، على الأجر

١٧٠٠) . « إذا انتهى العقد ذو المدة المحددة ، بطريقة غير قانونية ، يظهر الضرر مسافراً للأجر الذي إستطاع الاعتماد عليه إلى الأجل الماضى لمقدمه ، ولكن منطبق هذه النتيجة يجد حداً له إذا وجد العامل ، وظيفة ، حين يكون الضرر جزئياً ، أو لا يكون سوى فوائد ربح يقتل ، إحتياطياً ، في الفرق ، مادياً أو معنوياً ، بين وظيفته الجديدة ، وصله القديم ، (بروشار ، فقرة ١٩٢ ، والأحكام العديدة المشار إليها ص ١٥٠ ، هامش ٤ ، وأنظر كذلك . ما ذكره الأستاذ جروتل في مؤلفه ، سابقاً ، هامش ٢١ . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية قد أكدت ، مراراً ، كما ذكرنا في المتن ، أن التعويض ، من إنهاء العقد ذي المدة المحددة قبل نهاية مدته ، يقتدر على أساس الضرر الفعل الذي لحق العامل منه ، دون أن يكون ، بالضرورة ، مسافراً لأجره من المدة الباقية إلى نهاية العقد ، فإنها كانت تقصد ، بهذا التأكيد ، إحباط قضاء عفاكم الموضوع ، الذي كان يتجه إلى جعل مبلغ الأجر خلال هذه المدة تمويصاً جزائياً ، لا صلة له بالضرر الفعلي ، بحيث يستحقه العامل ، ولو لم يصبه الإنهاء بأذى ضرر (أنظر ، على الخصوص ، بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٣٦٦) . ونقصت ، على أساسه ، حكماً قضى العامل بتعويض يساوي أجره خلال المدة الباقية ، إستناداً إلى أنه « يعتبر مبدأ قانونياً ، في هذه الحالة ، إعطاء مجموع الأجر خلال الفترة الباقية إلى نهاية العقد ، وأن التعويض من إنهاء العقد لا يقتدر بالضرر الحقيقي الذي وقع » (نقض فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩٦٨ ، مستندات بليسبييه ، المرجع السابق ، ص ٤٦٠) . ولم تقصد محكمة النقض الفرنسية ، بتأكيد هذا ، أن تقطع الصلة بين مجموع الأجر خلال الفترة الباقية وتقدير التقاضي للضرر ، فهي تترك لتقاضى الموضوع ، في تقديره ، سلطة بعيدة من رقابته ، ولا تعقب على تقديره للضرر الذي لحق العامل بمبلغ يساوي أجره خلال المدة الباقية على نهاية العقد (نقض فرنسي ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي باريه ، المهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١٣ ، ص ٧٩٣) .

والواقع ، كما ذكرنا في المتن ، أن إنهاء العقد قبل نهاية مدته يحرم العامل من الأجر الذي يفرقه العقد له ، خلال المدة الباقية إلى حين حلول أجله ، ويتبين ، من ثم ، الحكم له به ، إلا إذا أقام صاحب العمل الدليل على أن العامل ، بإزماءه عقد عمل جديد خلال تلك المدة ، لم يلحقه سوى ضرر أقل . ولا يكون الأمر كذلك إلا في حالات استثنائية تكون مدة العقد بالغة للول . ففي دعوى كانت مدة العقد ٣٥ سنة ، وأنهى بعد سبع سنوات منها ، رفضت المحكمة ، بحق ، أن تحكم له بمبلغ يساوي مجموع أجره خلال ٢٧ سنة ، لأنه ، كما جاء في أسباب الحكم ، يكون مخالفاً للآداب أن يظل العامل عاملاً طيلة هذه المدة الطويلة التي تستغرق حياتها العاملة (كانت من العامل ٣٨ سنة) ، واضعاً نفسه تحت تصرف صاحب العمل ، ولا يمكن أن يستفيد إحتال ظهوره على عمل يمكنه من تحمل مسؤولياته وإحالة أسرته في ظروف مريحة ، وإن لم يكن مساوياً ، من كل الوجوه ، لوظيفته السابقة (إستئناف روان Rouen ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٣ ، ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ٦٦) .

الذى يستحقه في الفترة التي يعجز فيها عن الحصول على عمل آخر (٤٦) ، بحيث لا يجوز له " المطالبة بأجره عن باقي مدة العقد " (٤٧) إلا إذا أقام الدليل " على أنه إستحال عليه الحصول على عمل في المدة التي كان يسرى فيها العقد " (٤٨) ، وإن كان أجره ، في هذه المدة ، يعتبر حداً أقصى للتعويض " (٤٩) . ذلك لأن العامل " إذا كان قد خسر أجر المدة الباقية للعقد " ، فإنه قد " إستعاد حريته في التعاقد " (٥٠) ، كما أنه " ملزم بالسعى للرزق وعدم البطالة " (٥١) ، فضلاً عن أن الشارع ، في قانون عقد العمل الفردى ، لم يفرق ، في تقدير التعويض ، بين إنهاء العقد ذى المدة المحددة قبل حلول أجله ، وبين إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة بغير مبرر يميزه (٥٢) .

لا يستند هذا القضاء إلى أساس في القانون . فالعقد ذو المدة المحددة ينشئ للعامل ، في ذمة صاحب العمل ، حقاً في الأجر ، المطلق عليه فيه ، إلى نهاية مدته ، ويعتبر حرمانه منه ضرراً مادياً أصابه نتيجة لإخلال صاحب العمل بإلتزامه ، ويتمين ، من ثم الحكم له به . فإذا نازع صاحب العمل في قدر هذا التعويض ، مدعياً أنه يفوق الضرر الفعلي الذى لحق العامل ، فإنه يتمين عليه أن يقيم الدليل على دعواه بإثبات حصول العامل ، في اثناء

(٤٦) القاهرة التجارية الجزئية ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٤٩ ، مجموعة المبادئ القانونية في مواد عقد العمل ، للاستاذ مصطفى كامل منيب ، السابق الإشارة إليها ، رقم ١١٥ ، ص ٣٨٧ .

(٤٧) القاهرة لشئون العمال الجزئية ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢١٢٨ لسنة ١٩٥٣ صال (حكم غير منشور) .

(٤٨) إستئناف القاهرة ٢٧ أبريل سنة ١٩٥٢ ، مجموعة المبادئ القانونية ، المرجع السابق ، رقم ١٣٤ ، ص ٤١٥ .

(٤٩) القاهرة التجارية الجزئية ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٤٩ ، وشئون العمال الجزئية ٣ يناير سنة ١٩٥٤ المشار إليها .

(٥٠) إستئناف القاهرة ١٨ مايو سنة ١٩٥٤ ، المرجع في قانون عقد العمل الفردى ، للاستاذ كامل محمد بلوى ، طبعة سنة ١٩٥٥ ، رقم ٣٩٨ .

(٥١) الأستاذ على المريف ، شرح قانون عقد العمل الفردى ، الطبعة الأولى مكررة ، سنة ١٩٥٤ ، فقرة ٤٦ .

(٥٢) الدكتور محمد حلمى مراد ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، ص ٣٧٣ .

تلك المدة ، على أجر لقاء عمل أداه تنفيذاً لعقد عمل جديد . وقد أخذ الشارع ، في المشروع التمهيدى للمجموعة المدنية ، بهذه القواعد التى تنضى بها المبادئ العامة ، فى المادة ٩٦٦ منه ، التى بمقتضاها ، إذا انتهى صاحب العمل العقد قبل نهاية المدة ، أو لإنهاء العمل « إستحق العامل تعويضاً مساوياً للأجر الذى كان يحق له أن يتقاضاه ، لولا هذا الإنهاء (٥٣) ، إلى اليوم الذى كانت تنضى فيه مدة هذا العقد ، أو إلى اليوم الذى كان ينتهى فيه العامل من العمل المتفق عليه » ، إنما لا يستحق التمتع به ، كأملاً ، على هذا النحو ، « إذا استطاع صاحب العمل أن يثبت أن العامل يحصل من يوم خروجه ، على موارد من عمله تماثل تلك التى حرم منها بسبب الإنهاء (٥٤) قبل الأوان من حيث قيمتها الأدبية وإستقرارها » ، حين يتعين « تخفيض التعويض بما يناسب الأرباح التى جناها العامل على هذا الوجه » (٥٥) . وليس ، فى هذه النصوص ، سوى تطبيق للمبادئ العامة فى

(٥٣) جاء ، فى الترجمة العربية للنص ، كلمة « فسخ » ، بدلا من إنهاء ، تعبيراً عن كلمة

« Réalisation »

(٥٤) كانت المادة ٩٦٦ « المشار إليها ، توجب ، حال إنهاء صاحب العمل العقد فى المدة المحددة قبل نهاية مدته ، الحكم للعامل ، فى كل الأحوال ، بتعويض يساوى أجره خلال مهلة الإخطار « بعض النظر عن كونه اشتغل بعمل آخر فى غايها أو لم يشتغل » لأن هذا الحكم قد تقرر فى حالة إنهاء العقد فى المدة غير المحددة (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٧٩) ، « فيجب من باب أول أن نقرر (أى) المقدم قبل إنقضاء مدته المحددة » . والحكم ، الواردة فى المتن ، خاص بالفترة التى تتجاوز مدة الإخطار ، وجاء ، فى المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً عليه ، أنه « لا يجوز أن يقرر كمبدأ مطلق أن العامل يستحق تعويضاً عنها هو أجره طوال المدة ، لأن ذلك قد يترتب عليه إهداق رب العمل والإخلال بالتوازن الاقتصادى للشروط الصناعية والتجارية . ولذلك يقرر النص أن التعويض عن الفترة التى تتجاوز مدة الإخطار لا يستحق كاملاً إذا استطاع صاحب العمل أن يثبت أن العامل يحصل من يوم خروجه على موارد من عمله تماثل تلك التى حرم منها بسبب الفسخ قبل الأوان . وظاهرطياً أن عبء الإثبات يقع على عاتق رب العمل . والمشروع يجازى فى ذلك بعض استثنائات الحديثة وحل الأخص التفتين البلجيكي (١٦٣ من قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ الخاص بمقد الإستهلاك) ، وكذلك القضاء الدول (مجموعة أحكام القضاء المؤدى فى العمل ١٩٢٧ ، إيطاليا ، ن ٣٤) . فجاءة الفقرة الثالثة « موارد من عمله تماثل تلك التى حرم منها بسبب الفسخ من حيث قيمتها الأدبية واستقرارها . » . تستبعد الحالات التى فيها يشتغل العامل بتجارة شخصية غير مستقرة به ، أو يقبل الإشتغال بعمل ينزول بمستواه الأدبى ويعمل

تقدير التعويض (٥٥) .

والحقيقة أن تقدير التعويض بالمدة المحتملة لتعطيل العامل ، دون إعتبار للمدة الباقية من العقد ، يهمل ، كما قلنا ، إتفاق الطرفين على مدة معينة ، خلافاً لمبدأ القوة الملزمة للعقد التي تجعله بينهما بمثابة القانون (٥٦) . ويسرى ، في الجزاء ، بين الإنهاء المتأخر للعقد ذى المدة المحددة والإنهاء التعتي للعقد ذى المدة غير المحددة ، رغم ما بينهما من فارق جوهري : العقد محدد المدة يلزم طرفيه إلى نهاية مدته ، فيمثل ، طيلة هذه المدة ، إستقراراً في الخدمة لا يوفره العقد ذى المدة غير المحددة ، الذي يستطيع العاقد ، في أى وقت ، أن ينفرد بإنهائه (٥٧) . ولذلك ، يكوى أسوأ ما قيل في الدفاع عن الرأي الذي ننقده أن الشارع لم يفرق ، في تقدير التعويض ، بين إنهاء العقد ذى المدة المحددة قبل حلول أجله وإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة دون مبرر يميزه ، حين أن نصوص القانون ، كما أوضحنا ، قاصرة على الحالة الثانية وحدها ، ويمتنع الفارق الأساسى بين العقدين من تطبيقها ، بطريق القياس ، على الحالة الأخرى .

وقد أبدت محكمة النقض الرأى الذى تقول به ، في دعوى جرت وقائعها في ظل التقنين المدنى القديم ، عندما طعن ، أمامها ، في الحكم الذى قضى للمستخدم ، - وكان طبيباً أنهت إدارة المستشفى عقد العمل معه قبل نهاية مدته - ، بتعويض يساوى الأجر الذى كان يتقاضاه إلى نهاية مدة العقد ، تأسيساً على أن المحكمة التى أصدرته لم تتحقق ، قبل الحكم بالتعويض ، من أن المستخدم المصقول قام من جازبه بالسعى لإيجاد عمل له ، حين يعين على هذا الأخير ، ليقضى له بالتعويض ، « أن يقيم الدليل على

سمن السير استغنامه من جديدى مركز يوازى مركزه السابق (مجموعة الأعمال التصديرية ، جزء ٥ ، ص ١٧٤ - ١٧٥) . وتشير أن الفقرة الرابعة من المادة ٩٦٦ ، المشار إليها ، تقضى بأن يلتزم كل من أن يخفض التعويض إذا تبين له أن العامل المصقول قد دأب على الاشتغال بالبحث عن عمل تتوفر فيه الشروط المشار إليها في الفقرة الثالثة .

(٥٥) مادة ٢٢١ مدنى .

(٥٦) مادة ١/١٤٧ مدنى .

(٥٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٦ .

أنه لم يستطع أن يلتحق ، طيلة المدة التي يطالب بأجرها ، بعمل جديد .
فرفضت المحكمة العليا هذا الطعن ، بعد أن جاء ، في الحكم المطعون فيه ،
أنه ما دام صاحب العمل لم يقيم دليلاً^(١) على أن المدعى قد كسب من
ناحية أخرى مفصلة بعمله مثل ما كان يكسبه من المستشفى ، فلا مناص من
الحكم له بمرتب المدة الباقية على أساس أنه لم يثبت أن المدعى في هذه المدة
تمكن من الإستخدام في مستشفى آخر^(٢) .

ولا يستطيع صاحب العمل ، الذي أنهى العقد قبل نهاية مدته ، ليتخلص
من الحكم عليه بالتعويض ، أن يعرض ، على العامل ، العودة إلى عمله ،
بعد أن انتهى عقد العمل فعلاً^(٣) بينهما ، ولا يترتب ، من ثم ، على رفض
هذا الأخير لطلبه سقوط حقه في التعويض^(٤) .

٢٨٠ - إنهاء العقد ببلوغ سن التقاعد : يعتبر عقد العمل ، حال
تعميد سن معينة لتقاعد العامل ، لا تقل عن ستين سنة ، كما قدمنا ، عقداً
ذا مدة قصوى^(١) ، بحيث تكون السن المحددة أجلاً^(٢) اتفاقياً ينتهي ، بحلوله ،
عقد العمل ، من تلقاء نفسه^(٣) ، دون حاجة إلى إخطار أو مهلة^(٤) ، ولو
كان بلوغ تلك السن قد وقع في فترة مرض العامل ، حين كان عقد
العمل ، في أثنائها ، موقوفاً^(٥) ، ولا يستطيع صاحب العمل فصله ، لأن

(٥٨) نقض ١٩ أبريل سنة ١٩٥١ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة الثالثة ، رقم ١١١ ،
ص ٦٦٩ .

(٥٩) نقض فرنسي ١٦ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليل ١٩٤٢ ، قضاء ، ص ٢٢ .

فقرة ٢٨٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٠ .

(٢) كاسيرلاك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٨ ؛ بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٦٩ ؛
كاسيرلاك وج . ليون - كان ، فقرة ٢١٤ ؛ أوليه ، ص ٢٤١ .

(٣) نقض فرنسي ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦١ ،

ص ٤٨٠ ، وملاحظات ج . سافاتييه J. SAVATIER .

(٤) نقض فرنسي ٩ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي باليه ١٩٧٢ ، القهر من
التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٠٩ ، ص ٩٩ .

إنهاء العقد ، حائل ، لا يعتبر فصلاً ، ولا ترتب عليه آثاره القانونية (٥) .
وقد تستمر علاقات العمل ، بعد بلوغ العامل السن المحددة في العقد ،
أو في اللائحة ، لتقاعده ، ويتعين تكييف الوضع الناشئ عن إستمرارها .
ذهب البعض إلى أن بلوغ سن التقاعد يرفع ، عادة ، نهاية للخدمة ، فإذا
رضى صاحب العمل باستخدام العامل بعد بلوغها ، كان ذلك منه إسداء
لمعروف ، لا يجوز أن يرتب حقوقاً لهذا الأخير ، ويستطيع ، من ثم ،
أن ينهي تلك العلاقات دون ترتيب عليه (٦) . ولكننا نرى ، على نقيضه ،
أن في رضا صاحب العمل عن إستمرار العامل في خدمته ، نزولاً ، من
جانبه ، عن البند الذي يحدد ، في العقد أو في لائحة العمل ، للتقاعد سنّاً
معينة ، فيستمر بين الطرفين ، عقد ذو مدة غير محددة ، محاط ، في إنجائه ،
بالضمانات التي وضعها القانون له ، إلا إذا دلت ظروف الحال على خلافه .

٢٨١ - إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة : وينتهي عقد العمل ذو
المدة غير المحددة بإرادة أحد طرفيه (١) . وترجع مكنة الإنهاء ، على هذا
الوجه ، في رأى البعض ، إلى طبيعة ذلك العقد ، إذ يكون كل طرف فيه ،
نظراً لعدم تحديد مدة معينة لتنفيذه ، قد أوفى بما ترتب في ذمته بمقتضاه
بمجرد قيامه بأول عمل لتنفيذه ، ويستلزم ، من ثم ، لاستمراره في إنتاج
آثاره ، دوام إتفاق الإرادتين على قيامه ، بحيث يعتبر العقد ، في الحقيقة ،
« عديداً من العقود الضمنية » تمدد من لحظة إلى أخرى « آثار الإتفاق
الأول (٢) . إنما تعتبر مكنة الإنهاء ، في رأى البعض الآخر (٣) ، إستثناء

(٥) نقض فرس ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٦٤ ، ص ١٦٤ ؛
٢٠ يناير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٣٥٩ .

(٦) بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٧٠ .

فقرة ٢٨١ :

(١) مادة ٢/٦٩٤ مدق .

(٢) جازل GAZEL ، تأثير إرادة الطرفين في إلغاء وتغيير العقود ، رسالة ، تولوز
Toulouse سنة ١٨٩٦ ، فقرة ١٢٧ ، وأنظر أيضاً سيبيلير SEBILIER ، إنهاء عقد
إعجار الخدمات غير المحددة ، رسالة ، بواتيه Pottiers سنة ١٨٩٦ ، ص ٢٣ .

(٣) فورمب FORUM ، إنهاء العقود ذات المدة غير المحددة بالإرادة المتفردة ، رسالة

على قاعدة الأمر المزم للعقد^(٤) ، تفرضه ضرورة توقيت الالتزامات الناشئة عنه^(٥) . فلواستلزم إتفاق العاقدین لإنجائه ، لاستطاع أيهما ، برفضه الرضاء به ، أن يديم العلاقات الناشئة عنه إلى غير نهاية ، ويهدد ، بالتالى ، حرية التعاقد الآخر^(٦) . وليست ممكنة الإنهاء ، لذلك ، خصيصة ينفرد بها عقد العمل عندما لا يحدد مدته ، بل هى صفة يشترك معه فيها كل العقود المستمرة غير محددة المدة^(٧) . ولكنها تتفق ، فى عقد العمل بالذات ، مع علاقة التبعية التى يقع فيها أحد طرفيه ، وتتمتع خضوع العامل لنظام يشبه الرق^(٨) ، وتعتبر لهذا ، أحد مظاهر الحرية الفردية ، وتتعلق ، بالتالى ، بالنظام العام^(٩) . فيلحق البطلان كل بند فى العقد يقصد به ، ونو فى شكل غير مباشر ، رفعها عن العامل^(١٠) . أما بالنسبة لصاحب العمل ،

سپاریس سنة ١٩٣٧ ، ص ٤٧ وأنظر أيضا دیران وقیتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٥ ، وقارن جوردان JOURDAN ، مهلة الإخطار ، رسالة ، پاریس سنة ١٩١١ ، ص ١٢-١٣ .
(٤) مادة ١/١٤٧ مدنى .

(٥) دیروسو ، المرجع السابق ، ص ١٠٨ .

(٦) دیران وقیتو ، المرجع السابق ، دیروسو ، المرجع السابق ، وأنظر نقض فرمى ١٩ ديسمبر ١٨٦٠ ، فالورز ١٨٦١-٦-١١٥ ، سیرى ١٨٦١-١-٥٠٤ .
(٧) أنتونلى ANTONELLI ، إنهاء عقد إيجار العمل ، رسالة ، پاریس سنة ١٩٠٦ ، ص ٤١-٤٢ ، وأنظر المادة ١/٥٢٩ مدنى فى عقد الشركة ، والمادة ٥٦٣ مدنى فى عقد الإيجار ، والمادة ٥٤٦ مدنى فى الفصل الدائم .

(٨) پلانیرول ورپییر ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٧ .

(٩) دیران وقیتو ، المرجع السابق ، وأنظر أيضا فول FOULD ، إنهاء عقد إيجار الأشخاص غير محدد المدة ، رسالة ، نانسى Nancy سنة ١٩٠٠ ، ص ١٣-١٥ .

(١٠) قارن المادة ٢/٦٧٨ مدنى والمادة ٢/٦٩٤ مدنى ، وراجع سابقاً ، فقرة ١٦٧ ، وأنظر أيضاً دیران وقیتو ، المرجع السابق ، وتطبيقاً لذلك فى نقض فرنس ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ (جائیت دى پالیه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤٧ ، ص ٧٩٩) الذى قضى بأن البند فى عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، الذى يلزم العامل بأن يرد ، حال إنجائه ، نفقات تكريته المهنى ، لا يمكن تنفيذه إلا إذا كان المبلغ المطلوب رده ، يعقل نفقات فعلية ومحددة ، لا تقديرية جزافاً . فإذا كانت فترة التبرين التى قضاهها العامل لم تستوجب نفقات حقيقية فدفعها . صاحب العمل ، تكون مطالبته بها مستندة الأساس للقانونى ، لأن صاحب العمل لا يستطيع ، بطريق غير مباشر ، أن يقيد حق العامل ، الذى يستمد من قاعدة متعلقة بالنظام العام ، فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، بصحبه مبلغ مبالغ فيه ، ورفض متناسب ، يدفعه حين لإنجائه .

فلن المادة ٤٩٠/٤٠٢ من التقنين القديم ، بنصها على أن لا يجوز أن يكون
 لإيجار المستخدمين والعملة والخدمة المترتبة إلا لزم من معين^٩ ، قد جعلت توقيت
 العقد مفروضاً عليه أيضاً ، ولكن المادة ٢/٦٧٨ ، بعدها ، يقصرها حرية
 إنهاء العقد طويل المدة قبل نهايتها على العامل ، قد أجازت إلزام صاحب
 العمل بالعقد إلى غير نهاية^(١١) . وإخلال هذا الحكم ، كما قدمنا^(١١) ، بقاعدة
 المساواة التي يجب توفيرها للعاقدين في حق إنهاء العلاقات الناشئة بينهما^(١٢) ،
 ليس العيب الوحيد فيه ، لأن نظام الإنهاء بإرادة العاقد يحقق أغراضاً
 إقتصادية ، كتحكام التوازن بين الإنتاج والحاجة إليه^(١٣) ، وكالتخلي عن
 عمال لا ضرورة لهم ، أو لا فائدة فيهم^(١٤) ، ويرفع ، تبعاً لهذا ، عن
 صاحب العمل أعباء تثقل ميزانية مشروعه ، وتزيد تكاليف إنتاجه . لذلك ،
 نجد القضاء الفرنسي ، لعموم المادة ١٧٨٠ من التقنين المدنى عنه ، يحكم
 ببطالان البند الذي يؤدي إلى حرمان صاحب العمل من حرية إنهاء العقد^(١٥) .
 على أن حرية العاقد في إنهاء العقد ، التي رأى فيها الشارع الحديث حماية
 أساسية للفرد ، إن حققت له فوائد معينة ، كزيادة الأيدي العاملة أو إنقاذها
 تبعاً لحاجة صاحب العمل ، وكالإفادة من إرتفاع الأجور في فترات الرخاء
 بالنسبة للعامل^(١٦) ، فلأنها قد تكون ضارة بالعاقد الآخر ، لأن استقلال

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٧ .

(١٢) أنظر ديرومو ، المرجع السابق ، ص ١٠٨ .

(١٣) جوردان ، المرجع السابق ، ص ١٤ .

(١٤) قارن بلاثيرول وريهير ، المرجع السابق .

(١٥) السين *Seine* المدنية ١٥ مايو سنة ١٩٣٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٣ - ٢ - ٢٣٩٣
 ولو كان ذلك بطريق غير مباشر (أنظر السين *Seine* المدنية ٢٣ مايو سنة ١٩٣٢ ، جازيت
 دي پاليه ١٩٣٢ - ٢ - ٣٣٨ .

(١٦) جوردان ، المرجع السابق ، ص ١٣ - ١٤ . عل أن البند الذي يقيد حق الإنهاء
 الإفرادي لأحد العاقدين لا يقع باطلاً ، طالما بقي إسهال هذا الحق ، مع وجوده ، مكاناً . ففقدت
 محكمة النقض البلجيكية بمسمة الشرط الجزائي الذي يطق عليه لمصلحة العامل ، حال إفراد
 صاحب العمل بإنهاء العقد ، ويقضى على هذا الأخير بأن يدفع "عائلاً" للعامل ، مبلغ يساوي
 مجموع المرتب الذي كان يتقاضاه حتى إصابته على الماش في الوظيفة التي تركها لايرام عقد
 العمل ، والفرق بين الماش الذي كان يستحقه قبل الدولة والماش الذي يدفع إليه من صندوق

العامل بإنهاء العقد قد يلقي الاضطراب في سير المشروع لدى صاحب العمل ، وإستقلال هذا الأخير به ، على وجه الخصوص ، بالغ الخطورة على العامل . ففضلا عن التمثل الذي يتهدده بعد إنتهاء العقد ، بفقد العمل ، فإنه يكون ، في أثناء تنفيذ العقد ، غير مستقر في حياته ، ولا مطمئن على حال أمره ، ويقع ، بالتالى ، لدى صاحب العمل ، في تبعية قوية تجعله عرضة لتحكمه (١٧) . وإذا كان يكفى لحماية صاحب العمل ، في العادة ، أن تقرر فترة يجب إنقضاؤها بين إخطار العامل له بالرغبة في إنهاء العقد وبين إنقضاء العلاقات فعلا بينهما ، ليستطيع خلالها إستخدام عامل جديد ، فإن تقرير تلك الفترة ، عندما يصلر الإنهاء عن صاحب العمل ، لا يكفى ، على الدوام ، لحماية العامل ، الذى قد لا ينجح خلالها في الحصول على عمل آخر ، فيكون ، مع وجودها ، عرضة للضرر الناشئ عن فقد العمل والتعرض للبطالة (١٨) ، بعد إنتهاء العقد ، وضحية للشعور بعدم الاستقرار ، وفريسة للقلق النفسى الناشئ عنه ، في أثناء قيامه . وتبين ، لذلك كله ، ضرورة التوفيق بين حق العاقد في إنهاء العقد ومصلحة العاقد الآخر ، على الأخص العامل ، في بقائه .

ويمكن ، من الوجهة التشريعية ، تحقيق هذا الفرض بأن يحرم على العاقد إنهاء العقد إلا إذا توافر لديه «مبرر جدى» لقطع علاقات العمل ، فلا يكون له حرية مطلقة في الإنهاء ، بل حرية مقيدة بوجود مصلحة مشروعة تميزه ، أو ضرورة تدعو إليه ، وإلا أنحل بالتزامه قبل العاقد الآخر ، وحكم عليه ، لتعلن التنفيذ عيناً ، بتعويض الضرر الذى لحق هذا الأخير . وبذلك

صالحان الإجتامى (نقض بلجيكي ١٦ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، المجلة الإنتقادية لقضاء البلجيكي ، سنة ١٩٧٠ ، ص ٥٢٧ ، وتعليق م . باييه - جامول M. PAPIER-JAMOULLE . ولا شك في صحة هذا الاتفاق في القانون المصرى الذى يميز تقيد صاحب العمل بالمدة المطلق عليها مهما كانت طويلة .

(١٧) أنظر ، قل وجه الخصوص ، موريل MOREL ، مهلة الإخطار ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ١٦ - ١٧ .

(١٨) قانون بلاتيركوت موزيل ، جزء ١١ - فقرة ٨٦٥ .

يقرب عقد العمل ذو المدة غير المحددة ، في قوته الملزمة ، من العقد التبادلي عموماً دون أن يشته به . فبينما يبقى للعقد التبادلي تلك القوة بين طرفيه إلا إذا إنسخ بطرء قوة قاهرة ، أو فسخ خطأ أحد العاقدين ، يمكن إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة بإرادة العاقد ، إما لقيام مصلحة فيه ، كمثور العامل على عمل أكثر أجراً ، وإما لتوافر سبب يدعو إليه ، وإن كان لا يعتبر خطأ في جانب العاقد الآخر ، كاتهام الخادم في جريمة سرقة ، وإما لوجود ضرورة توجبه وإن لم تتجمع فيها شروط القوة القاهرة ، كآزمة اقتصادية اضطرت صاحب العمل إلى خفض الإنتاج (١٩) . إنما يكون على العاقد الذي أنهى العقد أن يقيم الدليل على وجود المبرر الذي يميز له إنهاء (٢٠) .

لكن تغيير طبيعة العقد ذي المدة غير المحددة ، على هذا الوجه ، لم يبد ضرورياً للرد مضار الحرية المطلقة في الإنهاء عن العاقد ، خلال حقبة طويلة ، تمكن ، في خلالها ، القضاء ، إلى حد كبير ، من تحقيق هذا الغرض ، بإعمال المبادئ العامة . وكانت نظرية التصف في استعمال الحقوق هي الوسيلة الفنية التي لجأ إليها القضاء ، قبل الشارح ، للتضييق في نطاق مكث الإنهاء ، إلى جانب مهلة الإحطار التي كانت أداة منع الإنهاء الفجائي .

٢٨٢ - الحماية التي وفرتها للعاقدين القوانين الفرنسية في ظل المبادئ والمبادئ

التقليدية : على أن توفير الحماية للعاقدين ، على النحو المذكور (١) ، لم يكن يسيراً على القضاء الفرنسي ، لتخلو التقنين المدني ، كما أشرنا (٢) ، من قواعد تقييمها . ومع ذلك ، تأثرت المحاكم الدنيا ، في وقت باكر ، باعتباريات

(١٩) قارن بلانويك PLANIOL ، تطبيق على جرينوبل Grenoble المدنية ، دافوز

١٨٩٢-٢-٣٧٧ .

(٢٠) قارن كوفرو CUVAREUX ، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٧ ، ص ١٩ . وقد قال بهذه النظرية بعض الكتاب الفرنسيين في تفسيرهم لنصوص القانون الصادر في ٢٧ ديسمبر سنة ١٨٩٠ ، أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٢ .

فقرة ٢٨٢

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨١ .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٠ .

العدالة ، وقضت العامل بالتعويض عن إنهاء العقد فجأة (٣) ، وإنهاء « دون مبرر مشروع » (٤) ، واضعة بهذا ، على عاتق العاقد ، من ناحية ، إلزاماً بإعطاء مهلة للعاقد الآخر بين إخطاره برغبته وبين قطع علاقات العمل فعلاً معه (٥) ، ومقيدة ، من ناحية أخرى ، حقه في إنهاء العقد بضرورة توافر « مبرر مشروع » يقع عليه عبء إثباته (٦) ، وإن ظهر ، في بعض الأحكام ، خلط بين الإنهاء بغير مهلة والإنهاء دون مبرر (٧) . ولا يستند هذا القضاء ، في الحقيقة ، على غير العدالة ، التي تدعو إلى تعويض الضرر الناشئ عن الإنهاء الفجائي ، أو غير المبني على أسباب جدية (٨) ، وإن حاول القضاء تأسيسه على بعض النصوص (٩) . لكن المحكمة العليا لم تؤيد هذا الاتجاه ، ونقضت كل

-
- (٣) أنظر مثلاً إستئناف للنسي Nancy ٢٢ يونيو سنة ١٨٦٠ ، دالوز ١٨٦١-٢-٥٣ (الدعوى الثانية) ؛ إستئناف باريس ١٩ مارس سنة ١٨٦٧ ، سيرى ١٨٦٧-٢-١٨٥ ؛ إستئناف أورليان Orléans ؛ أغسطس سنة ١٨٦٥ ، دالوز ١٨٦٥-٢-١٢٨ ؛ وإستئناف ليون Lyon ٢٦ نوفمبر سنة ١٨٦٧ ، وإستئناف جرينوبل Grenoble ٢٧ يوليو سنة ١٨٦٧ ، سيرى ١٨٦٨-٢-٢٢٣ ؛ إستئناف ليون Lyon ٣ فبراير سنة ١٨٧٢ ، سيرى ١٨٧٤-٢-١١٩ ؛ وإستئناف شامبري Chambéry ٨ يوليو سنة ١٨٧٢ ، سيرى ١٨٧٢-٢-٢٧٥ . وأنظر في عرض هذا القضاء موريل ، المراجع السابق ، فقرة ٥١ ؛ وأنظر أيضاً الأحكام المشار إليها في ص ٤٢ هامش ١ ؛ وجوردان ، المراجع السابق ، ص ٣٦-٣٨ .
- (٤) أنظر مثلاً إستئناف باريس ١٦ مارس سنة ١٨٥٨ و ١٢ نوفمبر سنة ١٨٥٨ ، سيرى ١٨٥٩-٢-٣٨٢ ؛ إستئناف روان Rouen ٩ فبراير سنة ١٨٥٩ ، دالوز ١٨٦١-٢-٥٢ ؛ إستئناف باريس ١٦ فبراير سنة ١٨٦٣ ، دالوز ١٨٦٣-٢-١٢٧ ؛ ١٧ أغسطس سنة ١٨٧٢ ، سيرى ١٨٧٢-٢-١٨٣ ؛ وأنظر ، في عرض هذا القضاء ، دهرسو ، المراجع السابق ، ص ١١٣ وما بعدها ؛ وفول ، المراجع السابق ، ص ١٩ .
- (٥) وجوردان ، المراجع السابق ، ص ٣٦ .
- (٦) بلانويك وديجير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٦ .
- (٧) وجوردان ، المراجع السابق ؛ وقد ظهر هذا الخلط ، بعض الأحيان ، في أحكام محكمة النقض الفرنسية ذاتها (أنظر موريل ، المراجع السابق ، ص ٦٤ ، والأحكام المشار إليها في ص ٦٤ ، هامش ٣) .
- (٨) موريل ، المراجع السابق ، فقرة ٥٢ .
- (٩) أنظر في ذلك موريل ، المراجع السابق ؛ وأنظر كذلك ميهيه MIEHE ، إنهاء عقد إجارة العمل غير محدد المدة ، رسالة ، بوردو Bordeaux سنة ١٩٠١ ، ص ٤٣ وما بعدها .

حكم قضى بالتعويض ، في الحالة الأولى ، دون أن تثبت عادة نافذة أو نص في العقد يقضي بإعطاء مهلة معينة (١٠) ، وفي الحالة الثانية دون أن يثبت خطأ في جانب المدعي عليه (١١) ، مؤكدة ، بذلك ، أن للعاقدة ، في إنهاء العقد ، حقاً لا يحده إلا الاتفاق ، أو المسؤولية عن فعل غير مشروع (١٢) .

وإضططر الشارع الفرنسي ، إزاء إحتجاجات العمال ، إلى التدخل لتنظيم إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، بقانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٨٩٠ ، الذي ، بعد أن أكد حق العاقدة في إنهائه بإرادته المنفردة ، قرر أن الإنهاء ، على هذا النحو ، قد يرتب عليه الحكم بالتعويض للعاقدة الآخر ، وأسهب في بيان عناصر هذا التعويض ، وحرّم على العاقدين التنازل مقدماً عن حقهم فيه (١٣) . وإذا كان القانون لم يبين الحالات التي يجب فيها الحكم بالتعويض ، فإن عبارة نصومه ، لعمومها ، تتسع لحالة الإنهاء دون مراعاة مهلة ، ولحالة الإنهاء المشوب بخطأ العاقدة الذي أنهى ولو راعى فيه المهلة (١٤) ، على خلاف رأى قصر نطاقه على الحالة الثانية وحدها (١٥) . ولم يكن للخلاف على نطاق القانون أثر عملي ، حيث سلم الجميع ببقاء أحكام القضاء بشأن المهلة كما كانت عليه قبل صدوره (١٦) . إنما ثار ، في الفقه ، خلاف عميق

(١٠) أنظر مثلاً نقض فرنسي ٥ أغسطس سنة ١٨٧٣ ، سيري ١٨٧٣-١-٤٧٠ ، ١٧ و ١٨ مايو سنة ١٨٨٧ ، سيري ١٨٨٧-١-٣٧٨ .

(١١) أنظر مثلاً نقض فرنسي ٢٨ أبريل سنة ١٨٧٤ ، دالوز ١٨٧٤-١-٤٣٠٤ و ٤ فبراير سنة ١٨٧٢ ، دالوز ١٨٧٢-١-٦٣ (الحكم الثاني) .

(١٢) أنظر أيضاً : نقض فرنسي ١٠ مايو سنة ١٨٧٥ ، دالوز ١٨٧٥-١-١٩٨ ، ١٠ مايو سنة ١٨٧٦ ، دالوز ١٨٧٦-١-٤٢٤ ، ٤ أغسطس سنة ١٨٧٩ ، دالوز ١٨٨٠-١-٢٧٢ ، ١٨٩٤ يوليو سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٢-١-٥٨٥ ، وأنظر في عرض هذا القضاء موريل ، المرجع السابق ، فقرات ٥٤ وما بعدها ؛ جوردان ، المرجع السابق ، ص ٣٨ وما بعدها ؛ فول المرجع السابق ، ص ٢٠ وما بعدها .

(١٣) أنظر هذا القانون في فول ، المرجع السابق ، ص ٤١-٤٢ .

(١٤) موريل ، المرجع السابق ، فقرات ٥٩ وما بعدها .

(١٥) بلانويول PLANIOL ، تعليق على السين Seine التجارية ٩ سبتمبر سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٣-٢-٤٤٥ .

(١٦) أنظر موريل ، المرجع السابق ، لفرة ٧٤ ؛ فول ، المرجع السابق ، ص ٤٥ وما بعدها ؛ وأنظر مثلاً نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٥-١-٢٤٩ .

حول معنى خطاب القانون خاصاً بمسئولية العاقد عن الإنهاء إذا صحبته ظروف توجبها : ذهب البعض إلى أن مكتة الإنهاء ، التي يملكها العاقد ، أصبحت مقيدة بوجوب توافر « مبرر مشروع » (١٧) يميزه ، يلقى عليه هو عبء إثباته ، ويكون القانون الجديد قد قيد ، على هذا الوجه ، لإرادة العاقد بعد أن كانت مطلقة قبل صدوره (١٨) ، حين لم ير البعض الآخر ، في هذا القانون ، سوى تأكيد لما إستقر عليه قضاء محكمة النقض الفرنسية قبل إصداره ، فتبقى حرية العاقد في الإنهاء على إطلاقها ، ولا يمكن إلزامه بالتعويض للعاقد الآخر إلا لخطأ يجب على هذا الأخير إثباته (١٩) . وأخلت محكمة النقض بالرأى الأخير ، وإستلزمت ، للحكم بالتعويض ، أن يقيم المدعى ، مع إثبات الضرر الذي لحقه ، الدليل « على الخطأ الذي إرتكبه المدعى عليه يتصفه في إستعمال الحق المقر له في إنهاء العقد بمفرده إرادته » (٢٠) . فلا يترتب على مجرد إنهاء العقد مسئولية العاقد الذي أنهاه ،

(١٧) Motif légitime

(١٨) پلانيول PIANIOL ، تعليق على جرينوبل Grenoble المدنية ٢٣ يناير سنة ١٨٩٣ ، دالوز ١٨٩٣ - ٢ - ٣٧٧ ؛ وتطبيق على إستاثاف دييجون Dijon ٢٠ يونيو سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٧ - ٢ - ١٦١ ؛ وتطبيق على نقض فرنسي ٢ مارس سنة ١٨٩٨ ، دالوز ١٨٩٨ - ١ - ٣٢٩ ؛ بودرى - لاكائنرى وقال ، جزء ٢ ، فقرات ٢٩١٥ وما بعدها ؛ وأنظر في عرض هذا الرأى فول ، المرجع السابق ، ص ٤٧ وما بعدها ؛ وديروسو ، المرجع السابق ، ص ١٥٦ وما بعدها .

(١٩) سوزيه SAUZET ، دراسة المادة ١٧٨٠ الجديدة ، سنوات القانون التجارى ، سنة ١٨٩١ ، ص ٤٩ وما بعدها ، ص ٩٧ وما بعدها ؛ مونجان MONGIN ، حق الإنهاء في إيجار الخدمات ، المجلة النقدية ، سنة ١٨٩٣ ، ص ٣٤٢ وما بعدها ؛ بك ، فقرة ١١١٩٦ ؛ وأنظر ، في عرض هذا الرأى ، فول ، المرجع السابق ، ص ٥٤ وما بعدها ؛ وديروسو ، المرجع السابق ، ص ١٤٤ وما بعدها .

(٢٠) نقض فرنسي ١٩ يوليو سنة ١٨٩٧ ، دالوز ١٨٩٨ - ١ - ٥٤٠ ؛ ١٢ نوفمبر سنة ١٩٠١ ، دالوز ١٩٠١ - ١ - ٢٢ ؛ ١٦ مارس سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٥ - ١ - ١٢٧ ؛ ٢٣ مارس سنة ١٩٠٤ ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ١٩٢ ؛ ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٢٢ ، سيري ١٩٢٤ - ١ - ٣١١ ؛ ٢ يناير سنة ١٩٢٤ ، سيري ١٩٢٤ - ١ - ٣٦٨ ؛ و ٢٥ مارس سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٧ - ١ - ٣٩ ؛ وأنظر ، في عرض هذا القضاء ، وديروسو ، المرجع السابق ، ص ١٦٥ وما بعدها .

ولا يلتزم هذا الأخير ببيان الأسباب التي دعت إليه (٢١) . وعلى ذلك ، لا يكفي للحكم عليه بالتعويض أن يثبت العاقد الآخر قيامه بأداء التزاماته بأمانة ودقة ، بل يعمد عليه إقامة الدليل « على أن الإنهاء كان وليد خيب أو طيش » (٢٢) .

على أن القانون الصادر في ٢٧ ديسمبر ١٨٩٠ ، وإن كان عديم الأثر على القضاء ، قد شجع المحاكم الفرنسية على التوسع في معنى التعسف الذي يستوجب الحكم بالتعويض على العاقد الذي أنهى العقد ، وأدخل ، في مدلوله ، فكرة الخطأ البسيط في استعمال حق الإنهاء ، حتى شمل ، في الواقع ، الإنهاء دون مبرر ، وأصبحت فكرة « المبرر المشروع » تكمل فكرة التعسف في استعمال الحق (٢٣) . ولكن عبء الإثبات بقي على عاتق المدعي في دعوى التعويض ، العامل في جبل الحالات ، وهو إثبات ، في أغلب الأحيان ، صبر عليه . وقد أدى هذا الاعتبار بالشارع الفرنسي إلى التدخل ، مرة أخرى ، بقانون ١٩ يوليو سنة ١٩٢٨ ، انتهى نص على « أن المحكمة ، لتقدير وجود التعسف ، تستطيع تحقيق ظروف الإنهاء ، ويجب أن يعرضن الحكم ، على أية حال ، السبب الذي يدعيه الطرف الذي أنهى العقد » (٢٤) . ويظهر ، من الأعمال التحضيرية للقانون ، أن الفرض منه قلب عبء الإثبات ، وتكليف صاحب العمل ، المدعي عليه في جبل الحالات ، « بترير فصل العامل » (٢٥) . ومع ذلك ، حصرت محكمة النقض الفرنسية أثر القانون في

(٢١) قارن أجن *Agén* ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٧ ٢-٤٨ ، وتعليق

بلائيول *PLANNIOL* .

(٢٢) نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٥ ١-٢٤٩ ؛ ١٢ أبريل

سنة ١٩١٠ ٧ مايو سنة ١٩١٣ ، سيري ١٩١٣ ١-٣٥٠ .

(٢٣) رواست *ROUAST* ، الإنهاء التنسقي لعقد العمل ، دالوز ١٩٢٨ ، فقه ،

ص ٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٧ ؛ بلائيول وريجير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٨ .

(٢٤) أنظر هذا القانون في شاريير *CHARRIERE* ، الإنهاء التنسقي لعقد العمل ذي

المدة غير المحددة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٢ ، ص ٦٣-٦٥ .

(٢٥) لوكننت *LECOMTE* ، إنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة ، المجلة النقدية ، سنة

١٩٢٩ ، ص ٤٨٧ وما بعدها ، وص ٥٦٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٥٦٧-٥٧١ .

تسبيل إثبات التعسف ، إنما يبقى عبؤه على عاتق المدعى (٢٦) ، ومن ثم لا يكون على صاحب العمل ، في دعوى التعويض التي يرفعها العامل ، سوى الإدلاء بسبب الفصل ، ولا يكلف بإقامة الدليل على صحة ما يدعيه ، بل يتعين على هذا الأخير أن يثبت التعسف الذي يحتويه سبب فصله (٢٧) . وإستمر القضاء الفرنسي ، إلى حين العمل بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، يستلزم قيام المدعى بإثبات خطأ المدعى عليه في إستعمال حقه في إنهاء العقد (٢٨) . ولا يكتفى ، في إثبات خطأ صاحب العمل ، بثبوت كذب المبرر الذي إدعاه لفصل العامل (٢٩) .

٢٨٣ - تطور القانون المقارن في اتجاه حماية العامل بتوفير الاستقوار له في الخدمة : على أن الحلول القضائية ، التي تتأسس ، كما قدمنا (١) ، على نظرية التعسف في إستعمال الحق ، إن وفرت بعض الحماية للعامل ، لم تعد ، بعد تقديم الفكر الإجماعي ، في أعقاب الحرب العالمية الثانية ،

= بيكار PICARD ، فصل المستغنيين في القانون الفرنسي ، مجلة العمل الدولية ، سنة ١٩٣١ : ص ١ وما بعدها ، وحل المخصص ص ١٥ ؛ كاييتان وكيش ، الموجز ، فقرة ٤٩٣ . (٢٦) لنقض فرنسا ١٨ مارس سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي ناليه ١٩٣٠ - ٢ - ٨٥٢ . (٢٧) بلانول وريبير ، جز ١١٠ ، فقرة ٨٦٩ ؛ ديوان وثيغو ، جز ٢٠٥ ، فقرة ٤٦٣ . (٢٨) أنظر أحكام النقض للفرنسية الآتية : ٢٥ مارس سنة ١٩٣١ ، جازيت دي ناليه ١٩٣١ - ١ - ٨١٣ ؛ ٢٢ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣١ ، ص ١٥٥٧ ؛ ٧ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دي ناليه ١٩٣٢ - ١ - ٣٠٥ ؛ ٢٦ يناير سنة ١٩٣٢ ، سيرى ١٩٣٢ - ١ - ٢١٨٦ ؛ ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٢ ، ص ٢٨٠ ؛ ٢٨ يوليو سنة ١٩٣٣ ، سيرى ١٩٣٣ - ١ - ٣١٢ ؛ ١٠ مايو سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ٣٧٨ ؛ ٤ يوليو سنة ١٩٣٤ ، جازيت دي ناليه ١٩٣٤ - ٢ - ١٤١٦٣٣ ؛ مايو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٣٨٠ ؛ ٦ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، ص ٣٦٥ ؛ ٦ مايو سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢٢٤ ؛ أغسطس سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢٣٠ ؛ ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، ص ١٦٤ ؛ وأنظر أيضاً بلل Bally المدنية ١٨ يناير سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، ص ١٧٨ . (٢٩) أنظر سيناي SINAY ، الاتجاهات الحاضرة للقضاء في التبريع الفردي ، دالوز ١٩٧٢ ، فقه ، ص ٢٤١ وما بعدها .

فقرة ٢٨٢ :

(١) رابع سابقاً ، تفرق ٢٨١ و ٢٨٢ .

كافية لتوفير الاستقرار في الوظيفة لمصلحته . ووجه الفقه الحديث ، إليها ، سهام النقد ، لقصورها عن إقامة حماية كاملة له (٢) ، بل وعترض على الأساس القانوني الذي تنفرض عليه ، وهو حق الإنهاء الإفرادي لعقد العمل ذي المدة غير المحددة ، الذي يقرر ، بالسوية ، لكلا طرفيه ، لأنه ، إن مكّن العامل ، دائماً ، بالاستقالة ، من إسترداد حريته ، والتخلص ، في أي وقت ، من التبعية التي تثقله ، فإن التسريع ، الذي يملكه صاحب العمل في حرية مطلقة ، بإفقاذه العامل مورد رزقه ، يثير ، على خلاف الاستقالة ، مسائل خلقية ، وإجتماعية ، واقتصادية ، بالغة الأهمية ، إذ لاوجه للمقارنة بين الضيق ، الذي قد يقع فيه صاحب العمل بترك العامل لمشروعه ، وبين الكارثة التي تحمل ، بهذا الأخير ، بطرده منه (٣) . وتحمل هذه المفارقة الواسعة ، في الأثر ، بين الاستقالة والتسريع ، إختلاف النظام القانوني لكل منهما عن الآخر . وهذا هذا الإختلاف في الحلول التفصيلية لهما ، على نقبض المبادئ التقليدية التي تسوى ، تماماً ، بينهما (٤) . فبينما ظلت الإستقالة خاضعة لنظرية التصرف القانوني في التفتين المدني ، إتجه الفقه الحديث بالتسريع إلى الفكرة اللائحية ، أو التنظيمية (٥) ، التي تضعه في إطار نظرية المشروع (٦) ، بحيث لا يظل عملاً فردياً ، يجزئه أحد العاقدين ، ليتخلص من العقد الذي يربطه بالعاقد الآخر . بل يصبح إجراءً تنظيمياً ، يتخذه صاحب العمل ، في نطاق المشروع الذي يرأسه ، لتوفير حسن سيره (٧) . ولا يمكن ، من ثم ، أن يبرره إلا خطأ فردي ، يرتكبه العامل ، أو قصور ينسب إليه ، أو ضرورة اقتصادية ، أو فنية ، تتعلق بالعمل ، حين تحل ، في هذه الحالة أو تلك ، مصلحة المشروع إتخاذها (٧) .

(٢) أنظر سيناي المقال المشار إليه ، وجاهلييه ، ص ٢٤٨ - ٢٥٠ .

(٣) كامير لانك CAMERLYNCK ، من التصوير للمنفى الحق المنقذ في الإنهاء الإفرادى إلى الفكرة اللائحية للتسريع ، مجلة الأسبوع للقانوني ١٩٥٨ - ١ - ١٤٢٥ ، فقرة ٣ .

(٤) أنظر ، في هذه الفروق في القانون الفرنسي ، كامير لانك ، المرجع السابق .

(٥) *Notion statutaire* ، أو *Conception statutaire*

(٦) راجع سابقاً ، فقرات ٢٤ وما بعدها .

(٧) كامير لانك ، المقال المشار إليه ، فقرة ٥ .

فإن إنعدمت مصلحة المشروع ، في إجراءاته ، وقع التسريح غير مشروع . وعلى هذا الوجه ، يكون التسريح ، في التصوير اللانحى أو التفتيشى ، إجراء إستثنائياً ، محصوراً في حالات محددة ، لها شروط موضوعية ، وإجراءات شكلية ، معينة ، ليقع ، في غير تلك الحالات ، أو دون إتباع هذه الإجراءات ، باطلاً ، لأنه وقع بغير حق ، لا تعسفاً في إستعمال الحق (٨) . ويبقى عقد العمل ، كما كان ، قائماً بين طرفيه (٨) .

وقد خطا الشارع الفرنسى ، بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، خطوة هامة في هذا الاتجاه الحديث ، ولكنها خطوة لم ترض طموح الفقه الفرنسى (٩) . وظل بعدها ، إلى الآن ، متخلفاً عن القانون الألمانى ، والقانون الإيطالى ، اللذين توفرت ، فيهما ، الحماية ، للعامل ، على وجه أكمل . - القانون الفرنسى : ظل القضاء الفرنسى جامداً في مواقفه ، صامداً

لنقد الفقه (١٠) ، رغم تقدم الفكر الإجتماعى ، الذى يميل ، في وضوح ، كما أشرنا ، إلى توفير الاستقرار في العمل ، حماية للتأمين به (١١) ، حتى تدخل الشارع الفرنسى ، أخيراً ، بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ (١٢) ، واضعاً ، لفصل العامل ، إجراءات شكلية ، متناً للتسريح في تقريره ، وإيضاحاً لأسبابه ، وقواعد موضوعية ، تضيقاً لنطاقه ، جماعها وجوب إستأناده إلى مرور ، أو سبب ، حقيقى وجدى يميزه ، وشدد ، في حلول معينة ، الجزاء على مخالفة قواعده (١٣) .

(٨) جاليجيه ، ص ٢٥٤ - ٢٥٥ .

(٩) أنظر بليسيه ، يونيت ، جروتل ، المراجع المشار إليها لاحقاً ، هامش ١٣ .

(١٠) سيناي SINAY ، الاتجاهاات الحالية لقضاء في التسريح الفردى ، المقال المشار إليه ، كامبر لائلك ، عقد العمل ، فقرات ١٩٥ وما بعدها ، ديران وثيغو ، جزء ٢ ، فقرتا ٤٦٢ و ٤٦٣ ، أو إليه ، ص ١٥٢ وما بعدها .

(١١) كامبر لائلك ، المقال المشار إليه .

(١٢) قانون رقم ٨٠٨ لسنة ١٩٧٣ (مواد ق . ١٢٢ - ٤ وما بعدها ، ول . ١٢٢ وما بعدها ، من تقنين العمل الفرنسى الجديد) ، أنظر هذا القانون في مستندات بليسيه ، المجموعة المشار إليها ، ملحق ، ص ١٢٢ وما بعدها . وقد صدر بهذا قانون ٣ يناير سنة ١٩٧٥ ، الخاص بالتسريح لأسباب إقتصادية ، سواء كان فردياً أو جماعياً .

(١٣) أنظر بليسيه PELISSIER ، إصلاح التسريح ، دالوز ١٩٧٣ ، فقه ، ص ٢٥٢ =

- على صاحب العمل ، قبل إتخاذ قراره بفصل العامل ، أن يدعوّه إلى مقابلته ، بكتاب مسجل ، يذكر فيه موضوع الدعوة ، ويحدد له مكان الاجتماع وزمانه ، ليبدى له ، خلال إجتماعه به ، مبرر ، أو مبررات ، قراره ، ويستمع إلى أقواله (١٤) . ويجوز للعامل أن يصطحب معه ، خلال الاجتماع ، عاملاً آخر ، من بين عملة المشروع ، يختاره (١٥) . وأهمية هذا الاجتماع ، في رأى الفقه الفرنسي ، واضحة ، لأن عدم المضي في قرار

وما بعدها ؛ الاتهامات الأولى لهيئة النقض في فكرة السبب الحقيقي والجنح للتسريح ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٧ ، ص ٢١ وما بعدها ، يوليت **BONNE-TE** ، من فكرة الخطأ إلى فكرة السبب ، فكرة السبب الحقيقي والجنح في قانون ١٣ يوليوس سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٤ ، فقه ، ص ١٩١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ١١٤ وما بعدها ؛ جافيليه ، ص ٢٦٦ وما بعدها ؛ أدبليه **AUDINET** ، إصلاح نقض : قانون ١٣ يوليوس سنة ١٩٧٣ في التسريح ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٤ - ١ - ٢٦٠١ ؛ بولو **BONNEAU** ، إصلاح حق التسريح ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - فقه ، ص ٦٤٢ وما بعدها ؛ أمسون **AMSON** ، وم : إصلاح حق التسريح ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - فقه ، ص ٣٨٩ ، وما بعدها ؛ رامب **RAMEAU** ، المركز القانوني للعامل المفصول ، بطريقة غير قانونية ، ولكن لأجباب حقيقية وجنية ، دالوز ١٩٧٤ ، فقه ، ص ٧٩ وما بعدها ؛ ليندري **LEANDRI** ، قيمة التسريح الذي يتقرر مخالفة لنصوص قانون ١٣ يوليوس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - فقه ، ص ١٩٣ ؛ فردييه **VERDIER** ، في القانون الجديد للتسريح ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٦ ، ص ١ وما بعدها ؛ كوتورييه **COUTURIER** ، بطلان التسريح ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٧ ، ص ٢١٥ وما بعدها ؛ مارو **MARHAUD** ، تعليق على إستئناف نانسى Nancy ٩ مايو سنة ١٩٧٤ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٥ ، ص ٥٣١ ؛ توبليه **THULLIER** ، تعليق على نقض فرنسي ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، و ١٧ يناير سنة ١٩٧٤ ، و ٢٤ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٤ - ٢ - ١٧٧٢٢ ؛ كاراكيلو **KARAQUILLO** ، تعليق على إستئناف يوج **Lámoges** ١٤ مارس سنة ١٩٧٥ : دالوز ١٩٧٧ ، قضاء ، ص ١٢ ؛ جامو **JEAMMAUD** ، تعليق على نقض فرنسي ٢٦ أكتوبر ١٩٧٦ و ٢ فبراير سنة ١٩٧٧ ، دالوز ١٩٧٧ ، قضاء ، ص ٥٤٤ ؛ وكلكك تيسيه ، فقرات ٧٥٣ وما بعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢٠٤ وما بعدها و ٢٩٨ وما بعدها و ٣٦٨ وما بعدها .

(١٤) ولا يجوز لصاحب العمل أن يذكر ، أمام القاضي ، أسباباً أخرى للعمل العامل ، غير تلك التي أبدتها العامل خلال إجتماعه به (إستئناف يوج **Lámoges** ٢١ مارس سنة ١٩٧٥ ، دالوز ١٩٧٦ ، قضاء ، ص ٤١٠ ، وتعليق كوتورييه **COUTURIER**) .
(١٥) ويجب أن يذكر العامل ، في الخطاب ، أن له الحق في أن يصطحب هذا العامل معه .

نزاع إلتخاذه ، أيسر من الرجوع في قرار سبق إلتخاذه (١٦) ، فضلاً عن تمكين العامل ، إذا كان مبرر الفصل يتعلق به ، من بيان وجهة نظره ، أو الدفاع عن نفسه (١٧) ، ويمنع ، على كل حال ، من وقوع العامل ضحية تسريع لا يعرف أسبابه (١٨) . ولا يجوز ، لصاحب العمل ، أن يرسل ، للعامل ، إخطاراً يفصله إلا بعد مضي يوم كامل على تاريخ المقابلة ، حماية ، لهذا الأخير ، من التسرع في إلتخاذه (١٩) .

وللعامل ، خلال عشرة أيام من تاريخ تركه العمل فعلاً ، أن يطلب إلى صاحب العمل ، بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول ، إعلاناً بالأسباب ، الحقيقية والجدية ، لفصله ، حين يجب ، على هذا الأخير ، أن يحضره بها ، بذات الطريقة ، خلال العشرة أيام التالية لوصول طلب العامل (٢٠) . وليس عدم إجابة العامل ، في هذه المدة ، إلى طلبه ، مجرد مخالفة لإجراءات تسريجه ، بل يعتبر عيباً جوهرياً ، يلحق الفصل في موضوعه ، ويجعله ، بطريقة قطعية ، غير مستند إلى مبرر (٢١) .

فإذا أغفل صاحب العمل هذه الإجراءات ، وفصل العامل بغير إلتباعها ، يجوز للمحكمة أن تلزمه باتباعها (٢٢) ، فضلاً عن الحكم للعامل بتعويض لا يجاوز أجر شهر (٢٣) .

(١٦) بليسيه ، ، المقال المشار إليه ، ص ٢٥٤ .

(١٧) جروتل ، فقرة ١١٥ .

(١٨) كاتالا ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠١ .

(١٩) جاليليه ، ص ٢٧٤ .

(٢٠) بليسيه ، المرجع السابق ، ص ٢٥٦ .

(٢١) نقض فرنسي ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، (الدهوى الأولى) ، دالوز ١٩٧٧ ،

تقضاء ، ص ٥٤٤ ، وتعليق جانو JEANMAUD ، وقرب نقض فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٩ ، مجلة

الأسبوع القانوني ١٩٧٩ - ٤ - ٨٧ ، وأنظر كاتالا ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠٢ .

(٢٢) ولا يمكن أن يتأسس إلزام صاحب العمل باتخاذ تلك الإجراءات إلا على تقدير

بطلان الفصل بغير إلتباعها (قرب جروتل ، فقرة ١١٩) . ومع ذلك ، إذا كان فصل العامل

قد وقع مشروعاً ، فلا جدوى ، في الحقيقة ، من إلتخاذ تلك الإجراءات بعد وقوعه (أنظر

تفصيلات ذلك في راسو ، المقال المشار إليه ، فقرات ١٠ وما بعدها) .

(٢٣) جاليليه ، ص ٢٧٧ .

ونطاق هذه الإجراءات مقصور على المشروعات التي تستخدم ، على الأقل ، أحد عشر عاملاً ، ولا تنطبق إلا على العمال الذين إنقضت عليهم سنة ، على الأقل ، في الخدمة . ويضاف إليها ، في التسريح الفردي (٢٤) لأسباب اقتصادية ، وجوب الحصول ، وفقاً لقانون ٣ يناير سنة ١٩٧٥ ، على إذن به من إدارة العمل (٢٥) ، فضلاً عن قواعد خاصة للتسريح الجماعي (٢٦) لأسباب اقتصادية (٢٧) ، تخرجه عن نطاق تلك الإجراءات (٢٨) .

— وقيد حق صاحب العمل ، في فصل العامل ، بغافر أسباب ، أو مبررات ، « حقيقية وجدية » (٢٩) لفصله (٣٠) . بل ويعين عليه ، كما قلنا ، الإدلاء بها إليه ، حين إجتماعه به ، وإبلاغه ، كتابة ، بها ، متى طلبها هذا الأخير منه . وهكذا أصبح حقه فيه مقيداً ، أو « مسيئاً » (٣١) وفقاً لعبارة البعض في الفقه الحديث (٣٢) ، يستند إلى مبرر حقيقي ، من ناحية ، وجيدتي ، من ناحية أخرى ، بعد أن كان ، قبل نفاذ القانون ، حقاً

. (٢٤) *Licenciement individuel*

. (٢٥) كاتالا ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٠ .

. (٢٦) *Licenciement collectif*

(٢٧) أنظر ، في ذلك ، جروتل ، فقرات ١٣٨ وما بعدها ؛ وحل الخصوص جافليه ، ص ٣١١ وما بعدها .

(٢٨) المذكرة الإيضاحية لقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، مستندات بلحيه ، ملحق ،

ص ١٢٢ .

(٢٩) « *Motifs réels et sérieux* » استبدلت ، في الجمعية الوطنية ، كلمة « مبرر » *Motif* ، « بأسطلاح » سبب « *Cause* » ، والتي له ، في القانون ، معنى دقيق ، لا يتفق مع الحالة . إنما اقتصر التغيير على المادة ٢٤ أنه ، وتركت ، في المادة ٢٥ ، السابقة عليها ، عبارة « الأسباب الحقيقية والجدية » *Les causes réels et sérieuses* . ولذلك ، يعمل البعض ، في الفقه الفرنسي ، هذا الاصطلاح الأخير (أنظر جافليه ، المرجع السابق) ، أو الاصطلاحين ، أحدهما بعد الآخر (أنظر كاتالا ، المرجع السابق ، فقرات ٣١١ وما بعدها) . (٣٠) بوتيت ، مقال المشار إليه ؛ جافليه ، ص ٢٨٣ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرة ١١٧ ؛ كاتالا ، فقرات ٣٠٩ وما بعدها .

. (٣١) « *Un droit « causé »* »

. ١٠٠ .

. (٣٢) كاتالا ، فقرة ٣٠٩ .

مطلقاً ، لا يرد عليه سوى قيد التعسف ، الذى يرد على كافة الحقوق .
والمبرر ، أو السبب ، الحقيقي ، هو المبرر ، أو السبب ، الموضوعى (٣٢) ؛
الذى يستبعد الأوامر (٣٤) ، والشعور الشخصى (٣٥) ، ويتصل إما بتنظيم
المشروع ، وإما بشخص العامل أو كفايته (٣٦) . فهو يفترض أن الباعث
على الفصل يمثل « حقيقة محسوسة ومادية » (٣٧) ، وتبعاً لهذا ، محددة (٣٨) .
والمبرر الجدى هو المبرر الذى يكون على درجة من الجسامة تؤثر فى
علاقات العمل ، ويتميز معه ، دون ضرر يلحق المشروع ، إستمرار العامل
فى خدمته ، ويعمل ، بالتالى ، إبعاده عنه ضرورياً لحسن سيره (٣٩) .
فإذا كان فصل العامل خطأ وقع منه ، يجب أن يكون خطؤه على شئ .
من الجسامة يبرره - على خلاف ما كان مستقراً فى القضاء الفرنسى (٤٠) ،

• Objectif (٣٢)

• Préjugés (٣٤)

• Conventions personnelles (٣٥)

(٣٦) بوتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٢ ؛ إستئناف ييموج Limoges ٢١
مارس سنة ١٩٧٥ المشار إليه ؛ أنتونى Antony الابتدائية ٢٥ سبتمبر سنة ١٩٧٤ ، دالوز
١٩٧٥ ، مختصر ، ص ٦ .

(٣٧) « Une réalité concrète et objective » ؛ أنظر إستئناف ليون Lyon
٢ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد
العمل ، رقم ٢٧٦ ، ص ١٤٥ .

(٣٨) قرب بوتيت ، المرجع السابق ؛ وإستئناف إكس-إن-بروفانس Aix-en-Provence
٢٨ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤-٢-١٧٨٢٩ ، وتعليق أودينيه

• AUDINET

(٣٩) تصريحات وزير العمل الفرنسى ، أمام الجمعية الوطنية ، فى بيان عن مشروع
قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، مشار إليه فى بوتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٣ ؛
كاتالا ، المشروع ، فقرات ٣١٥ و ٣٤٣ ؛ وأنظر ، تطبيقاً لذلك ، فى إستئناف نيم Nîmes
٧ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ،
رقم ٢٧٧ ، ص ١٤٥ ؛ جونس Gonsse الابتدائية ٢٣ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت
دى پاليه ١٩٧٤-٢-٧٩٢ ، وتعليق لوران LAURENT ؛ وكذلك إستئناف ييموج
٢١ مارس سنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٤٠) أنظر ، مثلاً ، نقض فرفى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ (نجاتيت دى پاليه
١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ٢٠٢) ، الذى -

ورغم نقد الفقه (٤١) - ، ينعت البعض « بالخطأ الجدي » (٤٢) ، ويضعه في مكان وسط بين الخطأ اليسير (٤٣) ، الذي لم يعد يميز الفصل ، والخطأ الكبير (٤٤) ، الذي يميز الفصل دون مهلة ، أو فسخ العقد في عبارة دقيقة (٤٥) . وإذا كان فصل العامل لعدم إتفاقه مع صاحب العمل ، أو إنسجامه مع زملائه ، يجب أن يكون هذا الاعتبار ، أو ذلك ، حقيقياً ، له مظاهر مادية ، وعلى شيء من الأهمية ، بحيث يؤدي إلى إفساد علاقات العمل داخل المشروع ، ويمنع استمرار العامل فيه دون ضرر يصيبه (٤٦) . وإذا كان فصل العامل يرجع إلى تنظيم العمل ، أو إعادة تنظيمه ، لا تقتصر سلطة القاضي على التثبت من حقيقة المبرر ، ليترك لصاحب العمل حرية

= نقض حكماً قضى بمقابل بالتصريح عن التمسك في فصله تأسيساً على أنه لم يرتكب ، في تأدية وظائفه ، خطأ على درجة من الإفساد تبرر فصله ، لأن الخطأ الذي يرتكبه العامل يرجع عن فصله كل صفة تمسكية ، وأنظر ، في هذا القضاء ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٧٩ ، هامش ١ ؛ كابير لالك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٠ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٥٥ ، هامش ٥ ؛ أوتيه **AUTIE** ، الإلهام ضمن لفقه العمل ، فقرة ٤٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٤٩ ، هامش ١ - ٢ ؛ سيناى ، المقال المشار إليه ، ص ٢٤١ .

(٤١) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٥ - ٢ ؛ كابير لالك ، المرجع السابق ؛ سيناى ، المرجع السابق ، ص ٢٤١ - ٢٤٢ ، أوتيه ، المرجع السابق ، فقرة ٤٣ .

(٤٢) **Faute sérieuse** ؛ أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٣ .

(٤٣) **Faute légère**

(٤٤) **Faute grave**

(٤٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ . ومع ذلك ، أراد البعض ، في الفقه ، التسمية بين الخطأ الكبير والخطأ الجدي ؛ إن صح هذا التعبير . ولكن محكمة النقض الفرنسية لم تأييده ، وإصبحت هذا الخطأ الأخير ، كما ذكرنا في المتن ، أقل جساماً من الخطأ الكبير (نقض فرنسي ١٠ يونيو سنة ١٩٧٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٧ ، ص ٢١ ، وتعليق بليسييه **PELISSIER** ؛ وكذلك إستئناف يبرج ٢١ مارس سنة ١٩٧٥ ، المشار إليه ، الذي ورد فيه أن « جدى لا يختلط بالكبير ، ويعنى واقعة لا تجعل فوراً ، ومطلقاً ، استمرار علاقات العمل مستحيلاً ، ولكن واقعة تمس ، على وجه دائم ، وتضر ، حسن سير المشروع » .

(٤٦) كاتالا ، المرجع السابق .

مطلقة في تقدير ملاءمة فصل العامل بناء عليه ، كما إستقر القضاء الفرنسي (٤٧) . بل يعين عليه أن يراقب تقدير صاحب العمل ، وما إذا كان المبرر ، الذي يحتج به ، يفرض عليه فصل العامل ، أم كان يستطيع ، بإجراء آخر ، كتنفيض ساعات العمل ، الإبقاء عليه عنده (٤٨) ، لأن الشارع الفرنسي لم يكتف ، في مبرر الفصل ، أن يكون حقيقياً ، بل إستلزم ، كذلك ، أن يكون جدياً (٤٩) ، وإن كان فصل العامل ، لأسباب إقتصادية ، أظهرها إلغاء الوظيفة (٥٠) ، أصبح تقدير جديته يدخل في إختصاص السلطة الإدارية المنوط بها الإذن به ، تحت رقابة القضاء الإداري ، وإنحسرت عنه ، تبعاً لهذا ، سلطة القضاء المدني (٥٠) .

ورغم أن تقييد حق صاحب العمل ، في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، بقيام مبررات ، أو أسباب ، حقيقية وجدية ، كان يقتضى ، في المنطق القانوني ، إلغاء عبء إثبات هذه المبررات ، أو الأسباب ، على عاتقه (٥١) ، -- لأن على صاحب الحق أن يثبت توافر الشروط التي أوجبها القانون لاستعماله (٥١) -- ، ليتفق القانون الفرنسي مع قوانين دول عديدة ، كألمانيا ، وبريطانيا ، وإيطاليا ، التي أوجبت ، على صاحب العمل ، إقامة الدليل على « مشروعية فصل العامل » (٥٢) ، فإن الشارع الفرنسي ، إذا كان لم يبق ، على عاتق العامل ، عبء إثبات كذب المبرر ، أو عدم جديته ، كما إستقر عليه انقضاء قبل العمل بالقانون ، فإنه لم يلق ، كذلك ، على كاهل صاحب العمل ، عبء إثبات حقيقة المبرر وجديته . بل عهد إلى القاضي بمهمة

(٤٧) راجع سابقاً فقرة ٤٠ ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠١ .

(٤٨) چافيليه ، ص ٣٠٢ - ٣٠٤ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٠٣ ، هوامش ٢٧٢ - ٢٧٤ ؛ بورتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٢ و ١٩٣ ؛ دامو ، المرجع السابق ، وأنظر ، مع ذلك ، كاتالا (فقرة ٣٠٩) التي تكن بحقيقة المبرر لتركن ، مع قيامه ، إلى تقدير صاحب العمل في ملاءمة فصل العامل .

(٤٩) چافيليه ، ص ٣٠٢ .

(٥٠) : كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣١٠ .

(٥١) جروتل ، فقرة ١٢٣ .

(٥٢) بليويه ، المقال المشار إليه ، ص ٢٥٦ ، رقم ٢ .

تقدير حقيقة وجدية الأسباب التي إدعاها صاحب العمل ، "ويكون" اعتقاده من العناصر التي يقدمها الطرفان ، وعند الضرورة ، بعد إجراء كل التحقيقات التي يراها مفيدة (٥٣) ، خروجاً على مبدأ حياده (٥٤) . فلا يحمل عبء الإثبات أى من طرفي الدعوى ، بل أصبح واجب القاضي ، الذي عليه تكوين اعتقاده من العناصر التي يقدمها طرفا الخصومة ، أو يجمعها بإجراء التحقيقات التي يراها مناسبة (٥٥) . على أن عجز صاحب العمل ، كما جاء في الأعمال التحضيرية للقانون ، ينقلب لمصلحة العامل (٥٦) . فإذا فشل صاحب العمل في إثبات حقيقة ، وجدية ، المبرر ، تعين إعتبار الفصل غير مشروع (٥٦) . وهذا يعني إلقاء عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل (٥٧) . إنما كان يفضل هذا الاستنتاج نص بمضمونه ، أحجم الشارع الفرنسي عن وضعه خلافاً لمنطق قانونه (٥٨) .

وكانت التنظيمات النقابية تطالب بإعادة العامل إلى عمله جزاء على فصله بغير مبرر حقيقي وجدى يقتضيه (٥٩) . ولكن الشارع الفرنسي إكتفى

(٥٣) مادة ق. ١٢٢ - ١٤ - ٣ من تقنين العمل الفرنسي الجديد (مادة ٢٤ أو من قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه) .

(٥٤) أنظر ، في مبدأ حياد القاضي ، مؤلفنا "الوجيز في النظرية العامة للالتزامات" ، المرجع السابق ، فقرة ٦٣٠ .

(٥٥) بليسيه ، المرجع السابق .

(٥٦) جاء ، في أقوال وزير العمل ، أمام الجمعية الوطنية ، في أثناء نظر القانون ، أن " كل صاحب العمل ، في مسألة الإثبات ، مسئولية خاصة في أثناء الدعوى ... ولكن في النهاية ، عجز صاحب العمل ، - إذا وجد عجز - ، يجب أن يتحول لمصلحة العامل " (مشار إليه في بليسيه ، المرجع السابق) .

(٥٧) جروتل ، فقرة ٤١٢٣ بليسيه ، المرجع السابق ؛ جاتليه ، ص ٢٨٥ ؛ وقرب بوتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٥ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، إستئناف أميان **Amiens** ٢٤ أبريل سنة ١٩٧٥ (جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ٢٩٢) التي قضى بالرجوع إلى المبادئ العامة ، وإلقاء عبء الإثبات حل عاتق العامل إذا لم ينجح القاضي في إستجلاء الحقيقة من العناصر ، المتعارضة ، التي تقدمها طرفا الدعوى .

(٥٨) قرب جروتل ، المرجع السابق .

(٥٩) بليسيه ، المقال المشار إليه ، ص ٢٥٧ ، ولم ٣ .

بإعطاء القاضي سلطة إقتراح إعادة العامل إليه (٦٠) ، إذا كان قد أمضى سنتين ، على الأقل ، فيه ، ويعمل في مشروع يزيد عدد عماله على عشرة (٦٠) . فإذا لم يستجب صاحب العمل ، أو العامل ، إلى دعوته ، حكم ، لهذا الأخير ، بعمويز لا يقل عن أجر السنة أشهر الأخيرة (٦٠) . أما العامل ، الذي لم تمض عليه سنتان في الخدمة ، أو الذي يعمل في مشروع لا يزيد عدد عماله على عشرة ، فليس له سوى المطالبة ، وفقاً للقواعد العامة التي كان يطبقها القضاء قبل العمل بالقانون ، بعمويز الضرر الذي لحقه ، نتيجة فصله بغير أسباب حقيقية وجدية (٦١) .

— القانون الألماني : يُعترف ، في انتقنين المدني الألماني ، لكل عاقد ، في عقد العمل ، بحرية إنهائه . ولكن هذه الحرية قد قيدت ، بالنسبة لصاحب العمل ، بقوانين خاصة . وإذا كان قد اكتفى ، في قانون ٩ يوليو سنة ١٩٢٠ ، بفرض مهلة الإخطار عليه ، فإن قانون ٢٥ أغسطس سنة ١٩٦٩ (٦٢) — ، الذي ينطبق على المشروعات التي تستخدم خمسة عمال على الأقل ، وعلى العمال الذين يبلغون الثامنة عشرة ، ولهم أقدمية ستة شهور على الأقل — ، قد ضيق حقه في فصل عماله ، بإحاطته بقيود دقيقة ، شكاية وموضوعية ، زادها ، حماية للعملة ، قانون ١٥ يناير سنة ١٩٧٢ ، أنخاص بتنظيم المشروع (٦٣) .

فيق فصل العامل ، وفقاً لقانون سنة ١٩٦٩ ، بإطلا إذا كان غير مبرر من الوجهة الإجتماعية (٦٤) . ويلحق هذا الوصف كل تسريع لا يقوم على مبرر يتعلق بشخص العامل أو سلوكه ، أو على الضرورات الملحة

(٦٠) أنظر جافليه ، ص ٣٠٤ وما بعدها ؛ وريسيه ، فقرتي ٨٦٣ و ٨٦٤ .

(٦١) بليسيه ، المرجع السابق ؛ جافليه ، المرجع السابق .

(٦٢) وصدر قبله قانون ١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ أنخاص « بالحماية من التسريع » .

أنظر هذا القانون في إعلان ، التجارب الألمانية في إشراك العملة في الإدارة ، المرجع السابق ، ملحق رقم ٦ ، ص ٢٥٩ وما بعدها .

(٦٣) راجع سابقاً ، فقرة ٦٣ .

(٦٤) *injustifié du point de vue social* .

للمشروع التي تتعارض مع استمرار العامل مستخدماً فيه . ويقع ، على صاحب العمل ، إقامة الدليل على الوقائع التي إستند إليها في فصل العامل . ويعمد القضاء الألماني ، تفسيراً لنصوص القانون ، إلى الموازنة ، بدقة ، بين مصالح الطرفين ، ولا يعترف بأن الفصل « مبرر من الوجهة الإجتماعية » ، إلا إذا بان له ، في ضوء تقديره لهذه المصالح ، أن الفصل عادل ، ويقوم على أساس يتعلق بشخص العامل ، كعجزه عن إتباع الطرق الجديدة في الإنتاج ، أو بسلوكة ، كإلغائه الاضطراب في سير العمل ، أو يتعلق بالمشروع ، كإلغاء لوظيفة العامل ، تفرضه الضرورات الاقتصادية أو تمليه إعادة تنظيم العمل . بل يجوز ، في هذه الحالة الأخيرة ، أن يفقد الفصل ، من الوجهة الإجتماعية ، مبرره إذا لم تراخ الاعتبارات الإجتماعية في تقريره . فالتسريح ، الذي تفرضه الضرورات الملحة في المشروع ، يمكن أن يظهر ، إجتماعياً ، لا مبرر له ، إذا كان صاحب العمل يستطيع ، بغير اللجوء إليه ، تحقيق الغاية المرجوة منه ، أو إذا لم يقع الاختيار على صحبته وفقاً للضوابط الإجتماعية المناسبة .

وللعامل أن يعترض ، على فصله ، لدى مجلس المنشأة ، - الذي يحاول ، متى اقتنع بصحة اعتراضه ، فض الخلاف ، مع صاحب العمل ، بطريقة ودية - ، وأن يطلب منه إبداء الرأي ، كتابة ، في اعتراضه ، ليقدمه إلى المحكمة المختصة إذا لجأ إليها للفصل فيه .

فإذا لجأ العامل إلى المحكمة المختصة ، تستطيع ، متى إستبانت ، بعد مراعاة جميع الظروف الخاصة بالمشروع ، أو المحيطة بالعامل ، أن تقضي بإعلان تسريحه ، وبقاء علاقة العمل قائمة . ومع ذلك ، يجوز لها أن تحكم بفسخ العقد ، بناء على طلب صاحب العمل ، أو طلب العامل ، إذا وجدت أسباباً يفترض معها تعلل استمرار التعاون بين الطرفين على نحو مشر للمشروع ، حين تكتفي بالحكم للعامل بالتعويض .

وزاد قانون سنة ١٩٧٢ في حماية العامل . وحرّم على صاحب العمل فصل العامل قبل إيلاغ مجلس المنشأة بأسبابه ، وأخذ رأيه فيه ، وإلا وقع

فصله باطلا . ويجوز للمجلس ، خلال أسبوع من إبلاغه ، إبداء شكوكه لصاحب العمل ، في سلامة القرار الذي يزمع إتخاذه ، مع الأسباب التي بنيت عليها هذه الشكوك . وعلى صاحب العمل ، إذا لم يقتنع بها ، أن يرسل إلى العامل ، صورة من قرار المجلس ، مع إخطاره بفصله .

ويستطيع مجلس المنشأة أن يعترض على فصل العامل في عدة حالات ، المذكورة ، في القانون ، على سبيل الحصر ، منها عدم مراعاة الأوجه الإجتماعية ، على وجه كاف ، في اختيار ضحية الفصل ، وإستطاعة العامل الذي يراد فصله ، العمل في وظيفة أخرى في المشروع ، أو في إحدى منشآته ، وإمكان بقاء العامل في وظيفته مع فترة تدريبية ، أو بعد تغيير في البنود العقدية قبلها هذا الأخير . ويترتب ، على إعتراض المجلس ، - فضلا عن تأييد دعوى العامل أمام المحكمة - ، إلزام صاحب العمل بإبقاء العامل في وظيفته لديه إلى حين صدور حكمها في الدعوى . ويجوز ، مع ذلك ، للمحكمة إعفاؤه من هذا الالتزام إذا كان واضحا أن إعتراض مجلس المنشأة غير ذي أساس ، أو كانت دعوى العامل غير محتملة الكسب ، أو كان إبقاء العامل في وظيفته بشكل ، على صاحب العمل ، عبئا مالياً مبالغا فيه (٦٥) .

- القانون الإيطالي : يجوز ، وفقاً لأحكام التقنين المدني ، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه (٦٦) ، مع مراعاة المهلة ، بل ، وفي حالة الخطأ الجسيم ، دون مراعاة أية مهلة . ومع ذلك ، نظم التسريع الفردي ، والجماعي ، في سنة ١٩٥٠ ، باتفاقات جماعية . ولكن ، قضى بعدم دستورية المراسيم ، التي قررت إمتداد هذه الاتفاقات ، ولم تظل نافذة إلا في بعض المسائل . فأبرم ، في سنة ١٩٦٥ ، إتفاقان جماعيان ،

(٦٥) أنظر ، في ذلك كله ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٣١٨ وما بعدها ، وفي « التسريع غير المادي » الذي يقابل ، عندنا ، فسخ عقد العمل ، أو الفصل دون مهلة (راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦) فقرة ٣١٩ . ونقله إلى أننا إستقبلنا بمباراة « مجلس المشروع » ، الواردة في المؤلف المشار إليه ، بمباراة « مجلس المنشأة » ، ليخضع التصيير مع دراستنا لمسألة العلة في الإدارة في ألمانيا الغربية (راجع سابقاً فقرة ٦٣) .

أدجت أهم أحكامهما في قانون ١٥ يوليو ١٩٦٦ ، الذى أخضع التسريع لشروط دقيقة ، على الأقل فى المشروعات التى لا يقل عدد عمالها عن خمسة وثلاثين عاملاً ، وإن كان لا ينطبق على كبار الهياكل (٦٧) .

— يجب إخطار العامل ، كتابة ، بقرار فصله . وللعامل ، خلال ثمانية أيام ، أن يطلب ، إلى صاحب العمل ، إبلاغه بأسباب قراره ، التى يتعين أن تصله خلال خمسة أيام . ولا يكون للتسريع ، الذى يجرى خلافاً لهذه القواعد ، أى أثر .

— وإذا كان قد أبقي على إمكان فصل العامل ، فى حالة الخطأ الجسيم ، دون مهلة ، فإنه تقرر بطلان فصله لأسباب تتعلق بالعقيدة الدينية ، أو السياسية ، أو النقابية . وعلق ، على وجه الخصوص ، الفصل مع المهلة على توافق مبرر مشروع يميزه (٦٨) . هذا المبرر ، وفقاً للقانون ، قد يكون شخصياً (٦٩) ، جماعة إخلال العامل ، إخلالاً جسيماً ، بالتزاماته العقدية ، وقد يكون موضوعياً (٧٠) ، تكمن أسبابه فى نشاط المشروع وإنتاجه ، أو فى تنظيم العمل فيه .

وللعامل ، الذى يتنازع فى صحة قرار فصله ، أن يلجأ ، خلال ستين يوماً ، إما إلى محاولة التوفيق عن طريق المكتب الإقليمى للعمل ، وإما إلى رفع دعواه أمام المحكمة المختصة ، وإما إلى إنفاذ الإجراءات الواردة فى الاتفاقات الجماعية . ويقع ، على صاحب العمل ، فى كل الأحوال ، عبء إثبات المبرر المشروع الذى يدعيه .

فلذا رأت المحكمة أن الفصل قد وقع بغير مبرر يقتضيه ، جاز لها ، فى ظل قانون سنة ١٩٦٦ ، الحكم على صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله خلال ثلاثة أيام . إنما لا يترتب على عدم تنفيذ هذا الحكم سوى القضاء

(٦٧) الهياكل ، كما قلنا ، هم كبار المستخمين (راجع سابقاً فقرة ٢٣) .

(٦٨) *Motif justifié*

(٦٩) *Subjectif* ..

(٧٠) *Objectif*

للعامل بتعويض ، وضع القانون له حداً آخرى وحداً أقصى . وهكذا كان ،
في إمكان صاحب العمل ، وفقاً لهذه الأحكام ، فصل العامل دون مبرر
مشروع يميزه .

وقد رفعت ، عن صاحب العمل ، هذه المكنة بنظام العمال ، الذي صدر في
سنة ١٩٧٠ ، وأجاز للمحكمة ، حال عدم إعادة العامل إلى عمله ، أن تقضي
على صاحب العمل بدفع الأجر لهذا الأخير ، إلى حين إعادته إليه .
ولم يكن التسريع الجماعي خاضعاً لقانون سنة ١٩٦٦ ، وثار ، في
شأن خضوعه لنظام سنة ١٩٧٠ ، جدل حسمته محكمة النقض ، بتحويلها
قضاة الموضوع سلطة تقدير ما إذا كان هذا التسريع يرجع ، حقيقة ،
لأسباب إقتصادية ، دون تقدير سلامة القرار في شأنه (٧١) .

٢٨٤ - انتهاء العقد ذي المدة غير المحددة في ظل التقنين المدني القديم :

أما عندنا ، فقد قضت المادة ٤٩٢/٤٠٤ من التقنين القديم بأنه « إذا لم
تعين مدة الإيجار في العقد ، جاز لكل من المتعاقدين فسخ العقد في أي وقت
أراد بشرط أن يكون في وقت لائق للفسخ » . وقد أجمع الفقه (١) ،
والقضاء (٢) ، على إعطاء القيد الوارد في النص معنى ضرورة مراعاة مدة
كافية تقع بين إعلان الرغبة في الإنهاء وبين إنهاء العلاقات بين العاقدين
فعلا به . فيكون الإنهاء « في وقت لائق » إذا سبقته مهلة يستطيع العامل
فيها البحث عن عمل جديد . وصاحب العمل البحث عن عامل آخر . أما
إذا وقع الإنهاء فجأة . دون أن يسبقه تنبيه العاقد وإعطائه فترة كافية

(٧١) أنظر ، في ذلك كله ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٢١ .

فقرة ٢٨٤ :

(١) دس هلنس ، جز ٣ ، رقم ٤٤٠ وقارن جرانغولان ، المقود ، فقرة ٥٦٥ .
(٢) أنظر مثلاً إسطنبول القاهرة ٢٨ ديسمبر ١٩٣١ ، الهاماة ، السنة ١٢ ،
رقم ٤٨٧ ؛ الأهلة الكبرى الجزئية ١٤ فبراير سنة ١٩٣٩ ، الهاماة ، السنة ٢٠ ، رقم
٣٢٤ ؛ إسطنبول عطلت ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء الخطط ، السنة
٤٢ ، ص ٢٦٦ ، ١٧ يناير سنة ١٩٢٨ ، الأهلة السابقة ، السنة ٤٠ ، ص ١٢٠ .

« ليدبر أمره » (٣) ، كان « في وقت غير لائق » (٤) ، وإستوجب الحكم بالتعويض الذي يترك تقديره للمحكمة « حسب ظروف كل قضية » (٥) . ولم ترفع إلى المحاكم ، في الواقع ، إلا دعاوى العمال لفصلهم « في وقت غير لائق » ، وقررت فيها أن حق المدعى في التعويض لفصله لا يستند على غير إلزام صاحب العمل بإعطائه مهلة معقولة للسماح له بالبحث عن عمل جديد (٦) . وعلى هذا ، يكون صاحب العمل قد أوفى بالتزامه ، فلا ينمى عليه إنهاء العقد « في وقت غير لائق » ، إذا احتفظ بالعامل ، بعد إبلاغه بالفصل ، « مدة معقولة » ليتمكنه العثور على عمل آخر ، أو إذا أعطاه ، في حالة عدم إستبقائه ، مبلغاً مساوياً لأجره طيلة الفترة اللازمة لحصوله على عمل جديد يعادل العمل الذي تركه (٧) .

ولكن القضاء سرعان ما تأثر باعتبارات العدالة ، ورأى « أن مجرد إعطاء مهلة للعامل ، لترك العمل ، لا يتنافى حتماً مع القول بأن الفسخ كان في وقت غير لائق » (٨) ، وأدخل في مدلول هذه العبارة الأخيرة « الفصل دون مبرر » (٩) . وتطرق ، بناء على ذلك ، إلى البحث في أسباب الفصل ، وحكم بالتعويض للعامل ، ولو أعطى مهلة كافية ، إذا لم يستند فصله على « سبب مقبول » (١٠) « أو مبرر كاف » (١١) ، وحكم برفضه عندما

(٣) ويسمى الفصل حالت *Renvol intempestif* .

(٤) الترقايق الابتدائية ٥ مارس سنة ١٩٢٤ ، الحاماة ، السنة ٤ ، رقم ٦٣٧ .

(٥) إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ المشار إليه .

(٦) إستئناف غنط ٩ فبراير سنة ١٩٣٨ ، مجلة التشريع والقضاء المخط ، السنة

٥٠ ، ص ١٢٧ .

(٧) إستئناف غنط ٣٠ مارس سنة ١٩٢٦ ، مجلة التشريع والقضاء المخط ، السنة

٣٨ ، ص ٣١١ .

(٨) القاهرة الكلية ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، الحاماة ، السنة ١٢ ، رقم ٥٠٩ .

(٩) *Renvol injustifié* .

(١٠) طنطا الكلية ١٢ يناير سنة ١٩٣٣ ، الحاماة ، السنة ١٣ ، رقم ٥٦٧ ؛

وأنظر أيضاً إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، المشار إليه .

(١١) إستئناف غنط ٢١ مايو سنة ١٨٩١ ، مجلة التشريع والقضاء المخط ، السنة ٣ ،

ص ٢٤٦ ؛ وأنظر أيضاً ١١ مارس سنة ١٩٣٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ١٧٧ .

ومن ثم ، يستوجب الحكم بالتعويض ، « الفصل غير العادل » (١٨) ، الذى يقصد به « حالات العمال الذين ، بعد قضاء معظم حياتهم فى خدمة صاحب العمل ، يفصلون بسبب هرمهم ، أو بالأحرى لنقص حصيلته عملهم نتيجة تقدمهم فى السن » ، ويستند « حقهم فى التعويض على العدالة التى تعتبر ، فى القانون الخاص ، عند نقص التشريع ، مصدراً للقانون ، ويكون القصد منه أن يخفف ، إلى حد ما ، الضيق الذى يعانيه العامل المعجوز ، بعد أن أصبح غير قادر على شغل وظائف جديدة ، ولا يجد فى إدخاره الشخصى إلا مصدراً أقل كثيراً من الحاجة » (١٩) . وقضت محكمة الاستئناف المختلطة ، إستناداً إلى هذه الفكرة ، بالتعويض للعامل الذى فصل فى من الخامسة والستين بعد خدمة قدرها سبعة وثلاثون عاماً لدى رب العمل (٢٠) ، ولكنها رفضت الحكم بالتعويض ، تأسيساً عليها ، لمستخدم فصل ، لمرضه ، بعد خدمة قدرها ثمانية عشر عاماً ، لأنه قبض من صندوق الإدخار فى المشروع مبلغاً يعادل ما قد يقضى له به « وفقاً لمبادئ القانون » (٢١) . ولا يعتبر المبلغ الذى يلزم صاحب العمل ، فى هذه الحالة ، بدفعه إلى العامل ، تعويضاً بالمعنى الصحيح ، بل يستر ، فى الحقيقة ما يسمى « بمكافأة نهاية الخدمة » (٢٢) ، قررهما القضاء ، تحت تأثير العدالة ، قبل أن يوجبها الشارع (٢٣) .

١٨) Renvoi non équitable

(١٩) إستئناف مخطط ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٢٨ المشار إليه ؛ وأنظر أيضاً إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ المشار إليه ؛ والحالة الكبرى الجزئية ٢٨ يناير سنة ١٩٤٠ ، المحاماة ، السنة ٢٠ ، رقم ٢٤١ ؛ وقارن إستئناف مخطط ٩ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، المحلة السابقة ، السنة ٢١ ، ص ٤٦ ؛ وأنظر كذلك إستئناف مخطط ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ، المحلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٢٦٤ وص ٢٦٦ (حكمان) ؛ و ١٣ مايو سنة ١٩٣٠ ، المحلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٤٩٠ ؛ وقارن كذلك إستئناف القاهرة ٩ مارس ١٩٣٢ ، المحاماة ، السنة ١٣ ، رقم ٩٣ .

(٢٠) إستئناف مخطط ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٢٨ المشار إليه .

(٢١) إستئناف مخطط ٢٢ أبريل سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٢ ص ٤٢٩ .

٢٢) Indemnité de licenciement

(٢٣) أنظر مثلاً إستئناف مخطط ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ،

٢٨٥ - إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة قبل قانون العمل الجديد :
وقد نظم الإنهاء ، في التقنين المدني الجديد ، على غرار القانون الفرنسي ،
الذي إسترشد به القضاء ، قبل صدوره ، في تفسيره للمادة ٤٠٤/٤٩٢ من
التقنين القديم . وأوجب ، على الماقد ، من ناحية ، إخطار العاقد الآخر
برغبته في الإنهاء ، مع مراعاة مدة معينة ، واضحاً ، على إرادته ، قيوداً
شكلية (١) ، ومن ناحية أخرى ، عدم التعسف في استعمال حقه في الإنهاء ،
ملفياً ، على عاتقه ، قيوداً موضوعية (٢) . وإذا كان الجزاء ، على مخالفة هذه
القيود أو تلك ، تعويضاً للعاقد الآخر ، فإن الشارع ، جرياً على نهج القضاء
الفرنسي (٣) ، قد عنى بالتمييز بين التعويض ، الذي يستحق عن مخالفة
القواعد الشكلية ، والتعويض الذي يستحق عن مخالفة القواعد الموضوعية (٤) .
ويتفق تنظيم الإنهاء ، على هذا النحو ، في جوهره ، مع تنظيمه في
قانون العمل القديم ، ولو أن الشارع قد أورد ، في نصوبه ، تنظيماً أدق
للقيد الشكلية ، حيث بين طريقة إثبات الإخطار ، وعين مهلته ، وحدد ،
على وجه دقيق ، التعويض عن عدم مراعاتها (٥) . ولكنه استعمل ، للتعبير
عن القيود الموضوعية ، اصطلاحاً يختلف عن ذلك الذي ورد ذكره في
المجموعة المدنية ، بل وغريب عن فقه القانون المدني ، حيث وصف الإنهاء
غير المشروع ، أو الذي يستوجب التعويض ، « بالإنهاء بلا مبرر » (٦) .

= السنة ٤٢ ، ص ١٣٩٦٤ و ١٣٩٦٥ ، المجلد السابق ، السنة ٤٢ ، ص ٤٩٠ ؛
٥ مايو سنة ١٩٣١ ، المجلد السابق ، السنة ٤٣ ، ص ٨٠٧ و ٨٠٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ ،
المجلد السابق ، السنة ٤٤ ، ص ٥٢ .

فقرة ٢٨٥ :

- (١) مادة ٦٩٤ / ٢ مدني .
- (٢) مادة ٦٩٥ / ٢ مدني .
- (٣) أنظر ، مثلاً ، نقض فرنسي ٢ و ٧ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه
١٩٣٢ - ١ - ٣٠٥ .
- (٤) مادة ٦٩٥ / ٢ مدني .
- (٥) أنظر المادة ٧٢ عمل قديم .
- (٦) أنظر مادة ٧٤ عمل قديم .

وأورد ، فضلاً عن ذلك ، قيوداً خاصة على حق صاحب العمل في إنهاء العقد على أثر إتمام العامل بإحدى جرائم معينة (٧) . ووضع ، أخيراً ، نظاماً يميز للعامل ، الذى يفصل بغير مبرر ، أن يقاضى مبلغاً يساوى أجره ، إلى حين انفصل في دعواه بالتعويض عنه (٨) .

ويقصد بهذه القواعد ، كما قدمنا (٩) ، حماية العامل بوجه خاص ، إما بتضييق فرص الإنهاء ، وإما بتخفيف الضرر الذى يلحقه منه . فحق الإنهاء الإفرادى ، الذى كان يمثل ، في بداية القرن التاسع عشر ، حماية لحرية العامل ، ووقايته من الوقوع فيما يشبه عبودية القرون الوسطى ، أصبح الآن - سلاحاً ضده ، بتهديد إستقراره في الخدمة (١٠) ، وتعين حمايته منه . ولذلك ، تجد القيود التشريعية ، على إستعماله ، حكمها ، كما أشرنا (١١) ، في توفير هذا الإستقرار له ، وتهدف ، أساساً ، إليه . ولكن القضاء المصرى ، يؤيده الفقه ، وقف ، في حماية العامل ، عند نظرية التصفى في إستعمال الحق (١٢) ، مع أن فهماً أعمق لعبارة النصوص ، وإدراكاً أوسع لحكماتها ، كان يؤدى به إلى تفسير يكفل ، للعامل ، حماية مشروعة يتجه إليها ، الآن ، كما قدمنا (١٣) ، القانون الإجتماعى في الدول المتقدمة ، على نحو يقرب انقانون المصرى منه ، دون حاجة إلى تعديل نصه (١٤) .

٢٨٦ - إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة في قانون العمل الجديد ،

تقسيم : كاد قانون العمل الجديد ، بعدم الإحاطة بالمبادئ القانونية العامة .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٥ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرات ٣١٠ . وما بعدها .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ .

(١٠) باييه - جامول PAPIER-JAMOLE ، حق التبريع وحلوه ، تقرير قدم لنتوة ٨ مايو سنة ١٩٦٥ ، إلى أقالها المركز الجامى البلجيكى لقانون الإجتماعى ، وسبقت الإشارة إليها ، ص ٩ وما بعدها ، وحل الخصوص ص ٤٣ ، وجرتل ، فقرة ٧٨ .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ .

(١٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٩٥ وما بعدها .

(١٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٤ ، هامش ٢ .

وقصور اللداية بفن صياغة التشريع ، لدى واضعيه ، أن يلقى الإضطراب في القواعد الواضحة ، التي جاءت في التقنين المدني ، وفي القوانين المتعاقبة لعقد العمل الفردي ، تنظيمياً لإنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة ، بغية إقامة توازن معقول بين مصلحة صاحب العمل ، في استخدام العملة وفقاً لما تقتضيه حاجته إليهم ، ومصلحة العامل في توفير الاستقرار له في الخدمة (١) . وبذلك أن يعدل الشارع ، في هذا القانون ، إلى زيادة الحماية للعامل ، بتوجيه فن التشريع نحو تحقيق استقرار أوفى له ، أسوة بما إتبع في القانون الفرنسي ، أو الألماني ، أو الإيطالي ، أغفل النص ، الذي كان يقرر ، في قانون العمل القديم ، إنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة بالإرادة المنفردة لأى من طرفيه ، وينظم استعماله حماية لطرفه الآخر ، رغم كونه تطبيقاً لأحد المبادئ الأساسية في القانون الحديث : حق كل عاقد ، في العقد ذي المدة غير المحددة ، في أن ينهي بإرادته المنفردة ، منعاً لتأييد الائتمارات الناشئة عنه ، حماية للحرية الفردية ، الذي يتعلق ، تبعاً لهذا ، بالنظام العام (٢) ، وطبق ، في التقنين المدني ، على كافة العقود غير محددة المدة ، فضلاً عن عقد العمل (٣) ، كالإيجار (٤) ، والعارية (٥) ، والشركة (٦) ، والكفالة (٧) . وإكتفى بتقرير هذا الحق للعامل وحده ، — دون أن ينظم استعماله ، كما أشرنا (٨) ، حماية لصاحب العمل من إساءة استعماله — ، في المادة ٧١ من القانون ، التي عددت فيها ، طرائق إنقضاء عقد العمل .

ص ٢٨٦ :

- (١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٥ .
- (٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨١ ، وللراجع المشار إليها أرقام ٧ - ٩ .
- (٣) مادة ٢/٦٩٤ من .
- (٤) مادة ٥٦٣ من .
- (٥) مادة ٦٤٣ من .
- (٦) مادة ٥٢٩ من .
- (٧) مادة ٢/٧٧٨ من .
- (٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

ولكن تفسير القانون ، على هذا النحو ، لا يتفق ، البتة ، مع الحقيقة .
ليس فقط لأن النتيجة ، التي يؤدي إليها ، لا يمكن أن تصدر عن إرادة
واعية ، أو لأن تعطيل أحد المبادئ الأساسية في القانون لا بد له من نص
صريح ، يقطع في الدلالة عليه ، ولا يكفي الاستئلال عليه ، بطريق
الاستنتاج ، من إغفال نص يقضى بتطبيقه على عقد العمل . بل كذلك ،
وعلى وجه الخصوص ، لأن الشارع ، في المذكرة الإيضاحية لقانون العمل ،
قد أفصح ، في وضوح ، عن إنصراف إرادته إلى عدم المساس بحق صاحب
العمل في إنهاء العقد طبقاً للمبادئ العامة . فقد تضمنت المذكرة الإيضاحية ،
في صدرها ، المبادئ العامة التي أقيم عليها القانون ، ولم يذكر ، من بينها ،
مبدأ تأييد العلاقة العقدية ، بالنسبة لصاحب العمل ، أو أية إشارة إلى حرمانه
من حقه في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة بإرادته المنفردة ، ولو كانت
النية قد إنصرفت ، إلى شيء من هذا ، بل جاء ذكره على رأس تلك المبادئ ،
لأنه يصبح ، حائل ، أهم ما ورد في القانون . بل أظهرت المذكرة
الإيضاحية ، في وضوح ، أن كل ما استحدثه القانون ، في إنهاء عقد العمل ،
كان خاصاً ^(٩) بالفصل التأديبي ، وهو الذي يرجع إلى خطأ العامل ،
دون غيره ، ولا شأن له ^(١٠) بحق الإنهاء المخول لصاحب العمل طبقاً للقواعد
العامة ، لأن القانون الجديد ^(١١) لا يقيد هذا الحق أو يصادره ^(١٢) .
وجاءت هذه العبارات ، في المذكرة الإيضاحية ، تعليقاً على نص ، في
الاقتراح بقانون ، يوجب عرض إنهاء صاحب العمل للعقد ، لغیر
خطأ العامل ، أو ^(١٣) الفصل غير التأديبي ^(١٤) في عبارة أخرى ، على
اللجنة الثلاثية ، أسوة ^(١٥) بالفصل التأديبي ^(١٦) ، الذي يتأسس على
خطأ العامل ^(١٧) ، فأوضحت المذكرة الإيضاحية أنه لم يقصد بعرضه على

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ .

(١٠) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل .

(١١) Licenciement disciplinaire

(١٢) Licenciement non disciplinaire

(١٣) راجع سابقاً ، فقرة ٥٠ .

هذه اللجنة ، إسقاط حق صاحب العمل في الإنهاء ، أو تقييده ، بل تنظيم استعماله^(١٤) . ولم يظهر هذا النص ، في القانون ، رغم إقتضاه على تنظيم استعمال حق صاحب العمل في إنهاء العقد طبقاً للقواعد العامة ، بعرضه على اللجنة الثلاثية ، فدل إغفاله على قصد الشارع في إبقاء هذا الحق لصاحب العمل طبقاً من القيود غير تلك التي تفرضا القواعد العامة^(١٥) .

(١٤) جاء ، في المذكرة الإيضاحية ، أن « لا يغير من هذه المراسم التي توخاها الاقتراح بمشروع القانون أنه قد نص على عرض حالات الإنهاء أيضاً على اللجنة الثلاثية ، لأن هذا العرض إن هو إلا تنظيم قانوني لممارسة حق الإنهاء الموقوف لصاحب العمل طبقاً للقواعد العامة ولكنه لا يفيد هذا الحق أو يصاحبه ، فاللجنة منوط بها التحقيق من أن الإنهاء هو لإخلال العامل بأحد الالتزامات المقررة بالقانون » . وتدل العبارة الأخيرة على تناقض الأفكار لدى واضعي المذكرة الإيضاحية ، لأن إنهاء العقد الذي تعرض له المذكرة في هذا الموضوع هو إنهاء غير خطأ العامل ، أو ، في عبارة أخرى لمير لإخلاله بالالتزاماته . فكيف يكون منوطاً باللجنة التحقق من أن الإنهاء ، في هذه الحالة ، « هو لإخلال العامل بأحد الالتزامات المقررة بالقانون » .

(١٥) وفضلاً عن هذا ، كان الاقتراح بقانون يتضمن نصاً يحرم صاحب العمل ، الذي ينسب إلى العامل خطأ تأديبياً ، من سخطه في إنهاء العقد طبقاً للقواعد العامة ، بحيث لا يكون ، أمامه ، سوى إتباع إجراءات التأديب ، وعلى ، في المذكرة الإيضاحية للقانون ، بإيضاح أنه لم يقصد ، بهذا القانون ، حرمانه من هذا الحق ، الذي يجوز له استعماله ، وأورد بالنص المذكور قصراً على الفصل غير التأديبي ، إذ جاء فيها ، تعليقاً على هذا النص : « أورد الاقتراح بمشروع القانون ضمانة على جانب أعظم من الأهمية ، وهي أنه إذا طلب صاحب العمل توقيع جزاء الفصل على العامل بالشرط والأوضاع المشار إليها في المواد السابقة فلا يجوز له إنهاء عقد العمل أو سخطه بأيّة صورة من الصور لنفس الأسباب التي كان من أجلها قد طلب مجازاة العامل بالفصل . وكما هو واضح فإن هذا النص المستحدث قد أبرز فكرة القانون التأديبي في المنشأة بحيث لم يعد بالإمكان الخلط بين الفصل التأديبي وهو عقوبة تأديبية وبين سائر الوسائل الأخرى لإنهاء رابطة العمل نتيجة لوسيلة الأثر من حيث زوال هذه الرابطة في كافة الأحوال ، إذ أن مسألة إنهاء العقد طبقاً للقواعد العامة ليست مطروحة في هذا المجال ما دمتا بصدد عقوبة ودواحيها وتأديب وضوابطه . فتكون عقوبة الفصل التأديبية تتحد في آثارها مع إنهاء الموظف ، وكون كل من صاحب العمل والعامل ذا صفتين إحداهما مدنية فإن كل ذلك لا يمنع من إضال كل قواعد وإجراءات التأديب بالنسبة لعقوبة الفصل وإجبار القرار الصادر بتوقيهما على خلاف ما يقضي به القانون كان لم يكن ، ومن حرمان صاحب العمل من فرصة الاختيار بين نظام التأديب ونظام التسريح للمنفذ » .

أما المادة ٧١ من قانون العمل ، التي إقتصرت على تقرير حق العامل في الاستقالة ، بين طرق إنقضاء عقد العمل ، دون حق صاحب العمل في تسريحه ، فهي ، كما يظهر في المذكرة الإيضاحية للقانون ، وضعت ، أصلاً ، لتعداد طرق إنقضاء عقد العمل " بقوة القانون " على سبيل الحصر (١٦) . ولا يدل إقحام استقالة العامل ، بين هذه الطرائق ، إلا على عدم إحكام الصياغة ، كما لا يدل التعداد ، الوارد فيها ، إلا على ، عدم الإلمام بمبادئ القانون ، التي تقضى بإنفساخ عقد العمل ، من تلقاء نفسه ، باستحالة تنفيذ إلزام ناشئ عنه (١٧) ، ولا يحيط بكل صور إنفساخ ذلك التعداد ، الذي أريد به أن يكون " على سبيل الحصر " .

نخلص ، من كل ما قدمناه ، إلى أن إغفال النص ، في القانون الجديد ، على حكم المادة ٧٢ من القانون القديم ، التي كانت تنظم الإنهاء الإنفرادي (١٨) لعقد العمل ذي المدة غير المحددة ، لن يترتب عليه سوى الرجوع إلى ٢/٦٩٤ من المجموعة المدنية التي تقرره ، وتنظم استعماله (١٩) . وتظل الحلول التي استخلصها الفقه ، والقضاء ، في الإنهاء الإنفرادي باقية . ولا يرد عليها ، من تعديل ، سوى ما استحدثته الشارع ، من تقييد حق صاحب العمل في اللجوء إليه ، لخطأ يقرّفه العامل ، بفكرة الخطأ الجسيم ، حين يكون فصل العامل فسخاً لعقد العمل (٢٠) ، وإن كان هذا التقييد ، كما سنرى ، ليست له سوى قيمة ظاهرية (٢١) .

تصححاً يتفق مع مصالحه . وهذا لا يتأتى إلا بالنسب على عدم جواز بلوغ صاحب العمل إلى الإنهاء في إطار الرابطة المدنية المعقّدة لنفس الأسباب التي كاد من أجلها قد طلب تأويب العامل بالقبول . ولم يظهر هذا النص ، المقترح ، في القانون ، قد يلك على أن الشارع أراد عدم حرمان صاحب العمل من طلب فسخ العقد طبقاً لقواعد العامة الواردة في المادة ١٥٩ من المقتضى الملحق ، وتجنبته إجراءات وقواعد التأديب حال ثبوت خطأ في جانب العامل .

(١٦) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل .

(١٧) مادة ١٥٩ مدني

Résiliation unilatérale (١٨)

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٥ .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(٢١) انظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٤ .

ويبقى ، تبعاً لهذا ، جوهر التنظيم ، الذي ورد في القانون الجديد كما كان قبل صدوره . ولما كانت القيود ، التي ترد على إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، كما قدمنا (٢٢) ، نوعين ، شكلية ، وموضوعية ، فإن هذا الفصل ينقسم إلى مبحثين ، نخصص الأول للقيود الشكلية ، ونكرمى الثانى للقيود الموضوعية .

المبحث الأول

فى القواعد الشكلية

٢٨٧ - القواعد الشكلية لانتهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، الإخطار ومهلة الإخطار ، ٢٨٨ - الإخطار ، ٢٨٩ - مهلة الإخطار ، ٢٩٠ - أثر الإخطار على عقد العمل ، وعلى طرفيه ، خلال المهلة ، ٢٩١ - أثر انتهاء المهلة ، ٢٩٢ - وجوب الباع القواعد الشكلية فى جميع الأحوال ، ٢٩٣ - جزاء مخالفة القواعد الشكلية .

٢٨٧ - القواعد الشكلية لإنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، الإخطار ومهلة الإخطار : قضى ، فى المادة ٢/٢٩٤ من التقنين المدنى ، بأن إذا لم تحدد مدة للعقد "جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر . ويجب ، فى استعمال هذا الحق ، أن يسبقه إخطار . وطريقة الإخطار ومدته تبيهما القوانين الخاصة " . ولا يمتاز النص بحسن الصياغة ، وإن كان واضح المعنى فى أن العقد ينتهى ، فتقطع العلاقات فعلاً بين طرفيه ، بإرادة أحدهما ، الذى يجب عليه إعلان إرادته إلى الآخر قبل الوقت الذى يريد فيه لإنهاء بفترة معينة . وسُمى إعلان الإرادة بالإنهاء " إخطار " (١) ، كما يطلق ، فى الفقه ، على الفترة التى يجب أن تمضى بين إعلان الإرادة هذا

(٢٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٤ .

فقرة ٢٨٧ :

(١) Congé ، ويسمى تسريح Licenciement ، إذا صدر من صاحب العمل ، وإستقالة Démission إذا صدر من العامل .

وإنهاء العقد فعلاً به "فترة الإخطار"، أو "مهلة الإخطار" (٢). وليس، في نص المادة ٢/٦٩٤، تجديد، وإن تضمن تفصيلاً لما أجملته المادة ٤٠٤/٤٩٢ من التقنين القديم، حين أوجبت أن يكون الإنهاء وفي وقت لائق (٣).

٢٨٨ - الإخطار : فالإخطار، وهو إعلان لإرادة أحد العاقدين إلى الآخر بإنهاء العقد (١)، عمل قانوني من جانب واحد (٢). فلا يستلزم قبولا ممن وجه إليه، الذي ليس له سوى دور سلبي يقتصر على تسلمه، ويظل قبوله، إذا صدر، عديم الأثر على طبيعته، ولا يضيف شيئاً إلى أثره (٣). وينخفض، بالمثل، للمبادئ العامة في التصرفات القانونية (٤). ولم يفرض الشارع شكلاً خاصاً لصنوده (٥)، ولا بيانات معينة يجب إدراجها فيه (٦)، إنما يجب أن تظهر النية في إنهاء العقد وأصححة إلى العاقد الآخر (٧). فلا يكفي تنبيه موجه في "الفاظ ليست دقيقة" غير دالة على التصميم على إنهاء العقد (٨)، أو تكرار مطالبة العامل بتحسين العمل لا تفصح عن النية في

(٢) Délai de préavis أو Délai de prévenance : راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٤ .

فقرة ٢٨٨ :

(١) أنظر شميناد CHEMINADE ، الطبعة القانونية للإخطار في إجارة الأشياء والأشخاص ، المجلد الفصلية ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٣٠٧ وما بعدها ، فقرة ٣ .

(٢) Acte juridique unilatéral ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٧-٤١١ أوليه ، ص ١٤٤ ؛ شميناد ، المقال المشار إليه ، فقرات ١٤ وما بعدها .

(٣) شميناد ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

(٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٦ .

(٥) بلايول وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٢ ؛ نقض فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٤-١-٢٠٧ ، التي قضى بمجواز أن يكون الإخطار جماعياً ، وينتج من إعلان يلتصق في مكان العمل ، يعلن فيه إغلاق المصنع ، وفصل العمال تدريجياً .

(٦) نقض فرنسي ٢١ يوليو سنة ١٩٣٧ ، جازيت دي ناليه ١٩٣٧-٢-٨٠٦ .

(٧) ديوان DULIN ، النظام القانوني لإنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة ، رسالة جرينوبل Grenoble سنة ١٩٤٠ ، ص ٢٨ ؛ فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤١٣ ؛ بلايول وديوير ، المرجع السابق .

(٨) نقض فرنسي ١٧ فبراير سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ٢١٨ .

الإنهاء (٩) ، أو تخييره بين الإبقاء على العقد وإنهائه إذا لم ترضه ظروف العمل (١٠) . ويجوز ، بعد هذا ، أن يكون كتابة (١١) ، أو شفهاً (١٢) ، أو « بالتخاذ موقف لا تندع ظروف الحال شكاً في دلالة على حقيقة المقصود » (١٣) ، كامتناع العامل عن الحضور لدى صاحب العمل (١٤) ، أو إرباطه بعقد عمل مع صاحب عمل آخر ، أو رفض صاحب العمل دخول العامل إلى مكان العمل (١٥) ، أو إستخدامه عاملاً آخر . والغالب ، مع ذلك ، أن يكون الإخطار بالكتابة ، ليتسنى إثباته للعائد الذي أصدره (١٦) .

ويجب ، بلادة ، أن يصدر الإخطار من أحد العاقدين ، وأن يوجه إلى العائد الآخر . فإذا صدر عن الغير ، أو وجه إلى الغير ، ظل عديم الأثر . وإستمر عقد العمل قائماً ، إلا إذا كان هذا الأخير نائباً عن العائد

(٩) إستئناف مخطئ ١٠ يونيو سنة ١٩٣٦ ، مجلة للتشريع والتفاه المخطئ ، السنة ٤٨ ، ص ٣١٢ .

(١٠) نقض فرنسي ٢٥ مايو سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، مختصر ، ص ١٥ ، والبارة التي لم تجعنا الحكمة كافية لأن تكون إخطاراً هي : « Si vous n'êtes pas content vous n'avez qu'à partir » (١١) ديالان ، المرجع السابق ، ص ٢٧ - ٢٨ .

(١٢) نقض فرنسي ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، (أسباب الحكم) ، جازيت دي پاليه ١٩٣٤-١-٣٩٤ ؛ و ١٨ ديسمبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٧ ، ص ١٠٠ . ومع ذلك ، مخرج الشارع الفرنسي بقانون ١٩ فبراير سنة ١٩٥٨ ، على هذه القاعدة ، بالنسبة لصاحب العمل وحده ، وأوجب عليه إخطار العامل بالفصل بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول (أنظر لاحقاً ، ص ١٠٤٣ - ١٠٤٤) .

(١٣) مادة ١/٩٠ مغل ؛ وأنظر دهران وقويو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٦ - ٤٤٣ فائسان ، المرجع السابق ، ص ٤١٣ .

(١٤) فائسان ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، تطبيقاً لذلك ، في بواي *Bolay* الابتدائية أول أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، القهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤ ، ص ١٣٩ (إيجر غياي المامل أسبوعين ، دون مبرر ، إنهاء العقد من جانبها) .

(١٥) ديالان ، المرجع السابق ، ص ٢٩ .

(١٦) فائسان ، المرجع السابق ، ص ٤١١ ؛ ديالان ، المرجع السابق ، ص ٢٨ .

الذى أصدره ، أو العاقد الذى وجه إليه (١٧) .

ويجوز أن يضاف الإخطار إلى أجل ، فلا ينتج أثره ، ولا تبدأ مهلة الإخطار ، إلا بحلوله (١٨). أما إذا علق الإخطار على شرط ، فلا يثير صعوبة تتصل بأثره الرسمى ، الذى يتعارض مع مهلة الإخطار ، — لأن هذه المهلة يجب أن تبدأ منذ تحقق الشرط ، ولا ينتهى العقد إلا بانقضائها ، ويتعين ، من ثم ، عدم الاعتراف له به ، وفقاً للمادة ١/٢٧٠ من القانون المدني ، التى تجرد الشرط من الأثر الرسمى إذا تعارض مع طبيعة الالتزام . إنما تكمن الصعوبة فى أن الشرط له صفة احتمالية^(١) ، حين أن الإخطار يجب أن يكون باتاً . لذلك ، لا يمكن أن يعلق الإخطار على شرط إرادى لمن أصدره ، كأن يبلغ العامل بفصله إذا لم يُحسن إنتاجه خلال الشهر القادم ، فلا يعتبر هذا إخطاراً ، لأن العقد لا ينتهى به ، بل يقتضى إنتهاء إعلان لإرادة صاحب العمل مرة أخرى . ولكن يجوز أن يقترن الإخطار بشرط يتعلق بإرادة من يوجه إليه ، كأن يخطر العمال المضربون بالإنهاء ، إذا لم يعودوا إلى عملهم قبل يوم معين (١٨) . كما يعتبر تعديل بند جوهرى فى العقد ، كما قدمنا ، إخطاراً بإنهائه معلقاً على رفض هذا التعديل (١٩) .

والإخطار لا يعجز (٢٠) : يؤدى إلى إنهاء العقد بجميع آثاره . فالعقد ، بإصداره ، ينهى ، دفعة واحدة ، جميع حقوقه والتزاماته (٢١) ، ولا يستطيع أن يجرى آثاره ، أو يضيق حدوده ، فىنبى بعضها ، ويبقى البعض الآخر ، لأن الإخطار الجزئى يتحلل إلى تعديل فى العقد لا يستطيع أحد طرفيه أجرأه دون رضا الآخر (٢١) .

١- (١٧) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٦ - ٤٤٧ و ٢ .

(١٨) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٧ - ٤٤٨ (وذلك ، بداية ، إذا لم يكن الإضراب ، بنصوص تشريعية ، حقاً للمسال) ، وأنظر ، فى عكس ذلك ، شيمتاد ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣٧ (يرى عدم جواز تعليق الإخطار على شرط) .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٢٠) Indivisible .

(٢١) شيمتاد ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٣٢ ديران وفيتو ، الموضع السابق ، وأنظر -

والإخطار ، باعتباره استعمالاً لحق الانفراد بالإنهاء ، حق مطلق ،
أو تقديرى (٢٢) ، لأنه يتأسس على مبادئ الحرية الفردية (٢٣) . فللعاقِد أن
يلجأ إليه في الوقت الذى يراه ، وليس عليه أن يندى أسباب لجوئه إليه (٢٤) .
ويصفه الفقه ، لهذا ، بأنه تصرف مجرد (٢٥) ، منقطع الصلة بسببه (٢٦) .
على أن الإخطار إذا كان تقديرى ، يترك لمحض إرادة القائم به فى حلول
حقه ، فإنه ليس مع ذلك تحكيمياً (٢٧) ، يتخذ صاحبه إعتداء على حق
لغيره (٢٨) . على أن هذه الصفة ، التى عليها فقه القانون المدنى العتيق ،
قد أخذت فى المدبوك ، وقيم الإخطار مسئولية العاقِد إذا إقترن بخطأ
منه ، بل إنجهد الإرادة الشارحة ، فى الدول المختلفة ، إلى تعييده ،
بالنسبة لصاحب العمل ، بمجر مشروع يميزه (٢٩) .

ولا ينتج الإخطار أثره ، طبقاً للقواعد العامة ، بمجرد صلوه ، بل
منذ الوقت الذى يصل فيه إلى علم الموجه إليه (٣٠) ، وينتج ، لهذا ، بأنه
تصرف إنفرادى واجب التسلم (٣١) . ويفترض علم هذا الأخير به فى

حق عدم قابلية التصرف الانفرادى على السوم لتجزئة ، مارتان دى لاموت HARTIN de la
MOUTTE ، التصرف القانونى الانفرادى ، فقرات ٣٥٩ وما بعدها .

. Discretionnaire (٢٢)

(٢٣) شيمتاد ، المرجع السابق ، فقرة ٤٠ .

(٢٤) ديوان وقيتو ، جزء ٧ ، فقرة ٤٤٧ - ٤٤٨ ، وعلى الخصوص شيمتاد
المرجع السابق ، فقرات ٣٩ وما بعدها .

. Acte abstrait (٢٥)

(٢٦) ديوان وقيتو ، جزء ٧ ، فقرة ٤٤٧ - ٤٤٨ .

Arbitraire (٢٧)

(٢٨) أنظر ، فى التفرقة بين الصلة التقديرية والصفة التحكمية ، روست ROUST ،
الحقوق التقديرية والحقوق المراتبة ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٤٤ ، ص ١ وما بعدها ، فقرة
٤١ ، وشيمتاد ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣٩ .

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ ، وأنظر ديوان وقيتو ، المرجع السابق .

(٣٠) مادة ٩١ مدق ؛ وتطبيقاً لذلك روان Rouen المدنية ١٣ أبريل سنة

١٩٢٧ ، جائزت دى پاليه ١٩٢٧ - ٢ - ٢٧٤ .

(٣١) Acte unilatéral réceptice ، أنظر شيمتاد ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠ .

الوقت الذى وصله فيه (٣٢) ، فيتعلق ، فى ذلك الوقت ، حقه به ، ولا يستطيع من أصدره أن يرجع فيه دون رضائه (٣٣) ، وتبدأ فيه كذلك ، كما سنرى (٣٤) ، مهلة الإخطار .

— الإخطار المستر أو المقنع : وإلى جانب الإخطار ، الذى يطلق عليه البعض (٣٥) نعت الإخطار المبلغ ، أو المعلن (٣٦) ، يوجد ما يسميه الإخطار المستر ، أو المقنع (٣٧) ، الذى لا يعتمد فيه العاقد على إبلاغ العاقد الآخر بإنهاء العقد معه ، بل يلجأ إلى دفعه إلى إنهائه ، حتى لا يكون هذا الإنهاء منسوباً إليه ، بل إلى هذا الأخير . وأكثر ما يصدر الإنهاء المقنع من صاحب العمل ، ليلبس تسريح العامل ثوب الاستقالة ، بأن يدفع هذا الأخير إليها بإخلاله بالتراماته ، كالامتناع عن دفع أجره ، أو جزء منه ، لمدة أشهر (٣٨) ، أو الامتناع عن تقديم عمل له لمدة طويلة (٣٩) ، أو إساءة معاملته ، كإهنته . أو توبيخه (٤٠) ، أو تعمد وضعه فى ظروف صعبة ،

— وأظن ، فى التفرقة بين التصرفات الانفرادية واجبة التسلم ، أو الإيجابية ، وغير واجبة التسلم ، أو السلبية ، مارتان دى لاموت ، المرجع السابق ، فقرات ١٨٠ وما بعدها ، ومارق وريغو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٢ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٨٢ ، هوامش ٤ - ٦ . (٣٢) مادة ٩١ مدنى .

(٣٣) شميناد ، مقال المشار إليه ، فقرة ٣٥ ؛ وفى عدم قابلية التصرف الإنفرادى ، هل السوم ، النقض ، مارتان دى لاموت ، المرجع السابق ، فقرات ٣٤٢ وما بعدها . ويترتب على ذلك أنه إذا حدد صاحب العمل ، فى الإخطار الذى وجهه إلى العامل ، مهلة أقصر من المهلة الواجبة ، فإن العامل يستحق التصريح المقرر من المهلة الباقية ، ولا يلتزم بالعودة إلى العمل فى خلال هذه المهلة . يقتضى عقد لم يبد له وجود (أنظر نقض فرنسى ٣٠ يوليو سنة ١٩٢٤ ، سبرى ١٩٢٥ - ١ - ١٠٨ ؛ وقرار إستئناف مخطوط ٢ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، مجلة التشريع ولقضاء المخطوط ، السنة ٤٩ ، ص ٣١) .

(٣٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٩ .

(٣٥) جروتل ، ص ٤١ .

Congé notifié (٣٦)

Congé dénoncé (٣٧)

(٣٨) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى بآليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢٩٩ .

(٣٩) نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٨٠ .

(٤٠) جروتل ، فقرة ٨٤ .

وفرض إجراءات " تكديرية " (٤١) عليه (٤٢) . " فمستولية إنهاء عقد العمل ، الذى يربط الطرفين ، تقع على صاحب العمل ، إذا كان رفضه تنفيذ التزاماته قد فرض الموقف الذى إتخذه المستخدم . وإنهاء العقد من جانبه " (٤٣) .

وقد نص ، على هذه الحالة ، كما سئرى (٤٣) ، فى المادة ١/٦٩٦ من التقنين المدنى ، وألقيت ، على صاحب العمل ، مسئولية التصفى فى فصل العامل ، بما لا يدع مجالاً لاجتهاد الفقه .

وعلى القاضى أن يعطى قطع علاقات العمل تكييفها الصحيح ، ويعتبرها ، حسب الأحوال ، تدميرياً . أو فسخاً للعقد ، غير محدد المدة ، للاستقالة (٤٤) . حتى ولو لم يقصد صاحب العمل ، بمسلكه ، الحصول عليها ، مادامت أفعاله قد دفعت العامل ، مباشرة ، إليها .

أما تغيير صاحب العمل لبند أساسى فى العقد ، الذى يعدونه ، كذلك ، فصلاً مقملاً (٤٥) ، فهو ، فى الحقيقة ، إخطار صريح بالإنهاء معلق على شرط رفضه (٤٦) .

- إثبات الإخطار : وكانت المادة ١/٧٢ من قانون العمل القديم توجب إثبات الإخطار بالكتابة ، سواء صدر عن صاحب العمل أو العامل ، على نقض القانون الفرنسى ، الذى أوجب أن يكون الإخطار " بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول " على صاحب العمل وحده (٤٧) ، بحيث

(٤١) Mesures variatoires .

(٤٢) نقض فرنسى ١١ يناير سنة ١٩٥٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ، ص ٩٩ .

(٤٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠١ .

(٤٤) أما إذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، نسب ، إلى صاحب العمل ، نقضه قبل نهاية مدته (نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ المشار إليه) .

(٤٥) جروتل ، المرجع السابق .

(٤٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٤٧) أوليه ، ص ١٤٤-١٤٥ جروتل ، فقرة ٧٩ .

يستطيع العامل أن يحظر صاحب العمل . شفها : باستقالته (٤٧) .
وقد أغفلت المادة ١/٧٢ في القانون الجديد . فعاد إثبات الإخضرار إلى
حكم القواعد العامة . وهي . في أغلب الحالات . تتفق مع الحكم الذي
كانت تملية . ذلك أن إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة يعتبر عملاً قانونياً « غير
محدد القيمة » ، ويتعين . من ثم ، إثباته بالكتابة (٤٨) . ولا يكون إثباته ،
بذيرها . جائزاً إلا إذا كان صاحب العمل تاجراً ، وصدر الإنهاء عن
العامل . إما إذا صدر الإنهاء عن صاحب العمل ، فيجب إثبات الإخضرار
به كتابة . وفقاً للقواعد العامة ، ولو كان هذا الأخير تاجراً ، لأن عقد
العمل . حائلاً . تصرف مدني بالنسبة للعامل (٤٩) .

٢٨٩ - مهلة الإخضرار : مهلة الإخضرار ، كما أشرنا (١) ، فترة تبدأ منذ
وصوله ، تستمر ، في أثنائها : علاقات العمل ، بحيث لا ينشئ العقد ، فعلاً
إلا بإنقضائها (٢) . والحكمة فيها دفع الضرر الذي تحدثه : بالعائد ، مفاجأة
بالإخضرار . فيستطيع : خلالها : صاحب العمل البحث عن عامل آخر : بدل
العامل الذي تركه ، أو العامل العثور على عمل جديد ، بدل العمل الذي فقده (٣) .
وقد أحيل ، في التقنين المدني ، على « القوانين الخاصة » ، لتحديد مهلة
الإخضرار (٤) . وقد ورد هذا التحديد ، في المادة ٧٢ من قانون العمل القديم :
بالنسبة للخاضعين لأحكام الفصل الخاص بعقد العمل الفردي فيه ، وبقيت ،
لغيرهم ، دون تحديد ، لتظل ، بالنسبة لهم ، كما كانت قبل القوانين التي نزلت
عقد العمل الفردي ، إلى أن صدر قانون العمل الجديد ، وأغفل تحديد مهلة

(٤٨) مادة ١/٦٠ من قانون الإثبات (قانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨) .

(٤٩) أنظر ، في إثبات التصرف المخطئ ، مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة
للإلتزامات » ، المراجع السابق ، فقرة ٦٧٩ .

فقرة ٢٨٩ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٧ .

(٢) ديراندوفيتش ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٨ . روبرت ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٦٤ .

(٣) مادة ٢/٦٩٤ منه .

الإخطار . تبعاً لإغفاله ، كما قدمنا (٤) ، مبدأ الإنهاء بالإرادة المنفردة ذاته .
لتعود الحال . لجميع العمال ، إلى ما كانت عليه في ظل التقنين المدني القديم .
ورفضت المحاكم المختلطة ، في حكم لها : القياس على المادة ٣٨٣/٤٦٨
من ذلك التقنين . الخاصة بعقد الإيجار ، وإعتبار مدة شهر للمستخدم : الذي
حدد أجره شهرياً ، مهلة كافية في كل الأحوال (٥) . وكان القضاء ، وطنياً
ومختلطاً ، يعتبره أن تحديد الميعاد اللائق للإعلان بالرفق متروك لتقدير القضاء ،
ويجب أن ينظر ، في ذلك ، إلى حالة المستخدم ، ومدة خدمته ، وطبيعة العمل
الذي يؤديه (٦) . لأن الغرض منه تمكين العامل من البحث عن عمل آخر (٧) ،
فيجب أن يكون مساوياً للمدة المحتملة لتعطله قبل الحصول على عمل جديد (٨) .
وراعت المحاكم المختلطة ، على وجه الخصوص : في تحديد مهلة ، مدة خدمة
العامل . ورفضت الاعتراف بصحة البند ، في لائحة العمل ، الذي يحدد مهلة

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٦

(٥) إستئناف غخط ٣ يونيو ١٩٠٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٠٥ ص ٣٣٤ .
(٦) طنطا الكلية ١٢ يناير سنة ١٩٣٣ ، المحاماة ، السنة ١٣ ، رقم ٥٦٧ ، وأنظر
أيضاً إستئناف غخط ٢٩ مارس سنة ١٩٣٣ . مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ،
ص ٢٢١ و ٢٢٢ نوفمبر ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٦ ، ص ٤٢ ، (حكان) ٦
نوفمبر سنة ١٩٣٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ١١ و ٩ فبراير سنة ١٩٣٨ ، المجلة
السابقة ، السنة ٥٠ ، ص ١٢٧ ؛ وقارن إستئناف غخط ٤ إبريل ١٩٤٥ ، المجلة السابقة ،
السنة ٥٧ ، ص ١١٦ .

(٧) إستئناف غخط ١٨ يناير سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ،
ص ١٣٦ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسي ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ١٦٣ .
(٨) قارن إستئناف غخط ٨ مارس سنة ١٩٠٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة
١٧ ، ص ١٥٣ و ٣ نوفمبر سنة ١٩٢٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٣ ، ص ١٩ و ٢٣ يونيو
سنة ١٩٢٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٥ ، ص ٥١١ ؛ وأنظر الأحكام الآتية التي حددت
فترة الإخطار بجنة تتراوح بين ثلاثة أشهر وستة أشهر : إستئناف غخط ٢٠ يناير سنة
١٨٩٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٥ ، ص ١٠٧ و ٢٣ مايو سنة ١٩٠٦ ،
المجلة السابقة ، السنة ١٧ ، ص ٢٩٦ و ٢ فبراير سنة ١٩٣٨ ، المجلة السابقة ،
السنة ٥٠ ، ص ١٢٠ ؛ وأنظر أيضاً إستئناف غخط ١٨ يناير سنة ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ،
السنة ٤٥ ، ص ١٣٦ .

الإخطار بخمسة عشر يوماً^(٩) . أو بشهر^(١٠) . مهما كانت مدة الخدمة .
ويتعين - في رأينا - الرجوع - في تحديد مهلة الإخطار ، إلى المادة ٧٢ من
قانون العمل القديم . لتكون ثلاثين يوماً « بالنسبة للعامل الميعنين بأجر شهري » ،
وخمسة عشر يوماً « بالنسبة إلى الآخرين » ، على تقدير أن استمرار
تطبيقها قرابة ربع قرن قد أنشأ قاعدة عرفية ، ولم يكن إغفالها ، في القانون
الجديد ، إلا مجرد السهو^(١١) . بل إن تحديد مهلة الإخطار : للعامل بأجر شهري .

(٩) إستئناف مخطط ٢٩ مارس سنة ١٩٣٣ المشار إليه .

(١٠) إستئناف مخطط ١١ يناير سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة

١٩٤٥ ، ص ١٢٢ ، وقارن ١٧ يونيو سنة ١٩٣٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ٢٣٥

و ١٢ يناير سنة ١٩٣٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٠ ، ص ٩٨ .

(١١) على أن تحديد مهلة الإخطار على هذا الوجه ، في تجاهل فكرة التبادل *Redegroette* ،

والتسوية ، في منبتها ، بين طرفي العقد ، يتأسس على فقه القانون المدني ، ولا يتفق مع

مخصوصيات قانون العمل . لأن تفاوت مصلحة كل من العائدين ، في مهلة الإخطار ، عن

الآخر ، كان يقتضي تباين المعاملة (بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٢٩٨) .

فتصور صاحب العمل على حامل آخر أيسر ، في العادة ، من عبء العامل على حامل جديد

(بولان ، المرجع السابق) . وهذا ما فطنت إليه الإرادة الشارعة في الفقرة المقتضبة ، وفرضت

على صاحب العمل ، مهلة للإخطار ، حال فصل العامل ، أطول من تلك التي فرضتها على العامل حال

إستقالته . وأدخلت أقدمية العامل في الاعتبار ، ليظفر العامل القديم ، حال تسريحه ، بمهلة

أطول . فهلة الإخطار ، في القانون البلجيكي ، حال فصل العامل ، نصف منبتها حال

إستقالته ، وتزيد ، بشكل محسوس ، بزيادة أقدمية العامل . فهي ، في عقد العمل ، أربعة

عشر يوماً إذا صدر الإخطار من صاحب العمل ، وسبعة أيام إذا صدر من العامل ، وتزيد ،

في الحالة الأولى ، إلى مثل المدة إذا بلغت مدة خدمة العامل عشر سنوات ، وإلى

أربعة أمثال المدة إذا بلغت مدة خدمته عشرين سنة . وهي ، في عقد الاستئجار ، ثلاثة

شهور إذا صدر الإخطار من صاحب العمل ، وتقتصر إلى النصف إذا صدر من العامل .

وتزيد المدة ، في الحالة الأولى ، بقدر ثلاثة شهور ، ببداية كل خمس سنوات جديدة

في الخدمة ، لتكون المهلة ، حال فصل المستخدم الذي بلغت مدة خدمته عشرين سنة ويوماً

واحد ، خمسة عشر شهراً ، وتزيد ، في الحالة الثانية ، بقدر نصف الثلاثة شهور ببداية

كل خمس سنوات جديدة في الخدمة ، على أن يكون حددا أقصى ثلاثة شهور إذا لم يتجاوز

الأجر السنوي المستخدم ١٢٠,٠٠٠ فرنكاً بلجيكيًا ، وستة شهور إذا لم يتجاوز أجره

السنوي ١٨٠,٠٠٠ فرنكاً بلجيكيًا . ومهلة الإخطار بالفصل ، فضلاً عن هذا ، ليست ملزمة

للعامل ، فإذا وجد عملاً آخر ، خلالها ، يستطيع إنهاء العقد بمدة مهلة قدرها ثلاثون يوماً تبدأ

بثلاثين يوماً ، يرجع إلى قرابة أربعين عاماً . إذ تقررت : لأول مرة . في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ (١٢) ، واستمر تطبيقها إلى حين نفاذ القانون الجديد . وإذا صحح هذا الرأي ، - ولا شك ، عندنا . في صحته - ، كانت تلك القاعدة العرفية متعلقة بالنظام العام ، - كالعادات التي كانت ، في القانون الفرنسي ، تحدد المهلة (١٣) ، قبل القوانين الأخيرة التي أشرنا إليها (١٤) - ، باعتبارها حداً أدنى لحق العامل في المهلة حال فصله . إذ تظهر مهلة الإخطار ، كما قلنا (١٥) ، في مصلحة العامل أكثر من ظهورها في مصلحة صاحب العمل ، الذي يسهل عليه استخدام عامل جديد : فضلاً عن خشيقه من عدم تنفيذ العامل لأمراته : في أثناءها . على الوجه الذي كان يؤديه قبل إخطاره (١٥) . وتبدو ،

= بإخطار مقابل *Contrepreavis* يوجهه إلى صاحب العمل (أنظر أويون ، فقرات ٤٢٦ وما بعدها) ، ونشير ، في النهاية ، إلى أن عقد العمل *Contrat de travail* يقتصر ، في بلجيكا ، على العمال بالمصنّع الضيق ، أي الذين يؤدون أعمالاً يدوية ، أما المستخدمون ، وهم الذين يؤدون أعمالاً عقلية ، فيرتبطون بمقدار الاستخدام *Contrat d'emploi* ، (أويون ، فقرات ٣٣٢ و ٣٣٥ ، وراجع سابقاً ، فقرة ٢١ ، وحاشي ٥) .

وكان القانون الفرنسي يحيل ، كصيغة مهلة الإخطار ، على عادات المهنة ، - التي كسبت ، بهذه الإحالة ، صفة أمرة - ، والاتفاقات الجماعية ، وكانت تبادلية ، لا يحتفظ قدرها حال الفصل عنه حال الاستقالة (ديران وفقيو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٤٩ - ٤٥٦) . ثم فرضت ، في حالة التمرير ، للعامل الذي أمضى في الخدمة ستة شهور على الأقل ، مدة دنيا ، قدرها شهر (قانون ١٩ فبراير سنة ١٩٥٨ الذي عدل في سنة ١٩٦٧ وسنة ١٩٧٣) وللعامل ، الذي أمضى في الخدمة سنتين على الأقل مدة قدرها شهران . أما العامل ، الذي لم يمتص عليه ستة أشهر في الخدمة ، فمدة المهلة له تحددها الاتفاقات الجماعية وعادات المهنة أو الجهة ، على وجه أمر ، بحيث يقع باطلاً كل بند في عقد العمل الفردي يحدد لها مدة أقل مما تحدده . وظلت مدة المهلة ، حال استقالة العامل ، على ما كانت عليه ، تحددها الماذات ، أو الاتفاقات الجماعية ، دون مدة دنيا (أنظر يران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٢٨٠ ، وبروتل ، فقرات ٩٠ وما بعدها ، أوليه ، ص ١٤٩ - ١٤٧ ، كاميرون لاك توج ، ليون - كان ، فقرات ١٨٢ وما بعدها تبسيه ، فقرات ٨٢٣ و ٨٢٤ حيث توجد أحدث التبديلات التشريعية) .

(١٢) مادة ٢١/ج منه .

(١٣) ديران وفقيو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٣ .

(١٤) راجع سابقاً ، حاشي ٦١ .

(١٥) ديران وفقيو ، الجزء ٢ ، فقرة ١٥٧ ، تبسيه ، فقرة ٨٢٩ .

لهذا . مصلحة صاحب العمل في تقصير المدة . أو حلفها كلية . ولكن يقع باطلاً كل بند . في عقد العمل : أو في لائحة العمل . يحدد مهلة للإختطار ، حال فصل العامل ، تقل عما حددته القاعدة القانونية^(١٦) ، تشريعية أو عرفية . وترى محكمة النقض الفرنسية أن المدة التي حددها القانون هي مدة دنيا^(١٧) ، وتجزئ ، من ثم : الإتفاق على إطالتها^(١٨) . لأن هذه الإطالة ، وفقاً لعبارة المحكمة : « ليست : بذاتها ، في غير مصلحة العامل »^(١٩) . ورفضت ، تبعاً لهذا . طلب العامل بأن يتخلص من التزامه بإحترام المهلة ، التي حددت ، في عقد العمل معه ، تأسيساً على أنها تزيد على المهلة القانونية^(٢٠) . وأجازت للعائد : الذي

(١٦) نقض فرنسي ٦ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٧٢ ص ٨١٠ ، وقرب ٢٠ مايو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٦٧١ ص ٨١٠ . ويقع باطلاً ، بالأولى ، الاتفاق على علم وجوباً بالمرة (إستئناف القاهرة ٣١ يناير سنة ١٩٢٨ ، الحامدة ، السنة ٨ ، رقم ٩٣) وقانون إستئناف مخطط ١٢ فبراير سنة ١٩١٩ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٣١ ص ١٦٧) ، وكذلك كل إتفاق يقصد به التخلص منها (إستئناف مخطط ٢ يناير سنة ١٩٣٥ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٧ ، ص ٨١) ، لتعلق قواعد إنهاء العقد في المدة غير المحددة ، في التقنين المدق ، بالنظام العام (إستئناف القاهرة ٣١ يناير سنة ١٩٢٨ ، المشار إليه) وإستئناف مخطط ١١ يناير سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٥ ، ص ١٢٢) . وكان هذا الحكم منصوحاً عليه ، صراحة ، في المادة ٤/٩٦١ من المشروع التمهيلي لتقنين المدق ، التي ، بمقتضاها ، « يكون باطلاً كل اتفاق على تعديل ما يترتب من أثر ومن جزاء حل إنهاء العقد دون إخطار أو على إنجازه تسليماً » ، ما لم يكن هذا التعديل في مصلحة العامل ... ، وقد حلفت في لجنة المراجعة (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٦٦ - ١٦٨) ، وهو منصوح عليه ، صراحة ، في القانون الفرنسي (مادة ق ٧/١٢٢ من تقنين العمل الفرنسي وهي خاصة بمدة المهلة حال فصل العامل ؛ أنظر ديران وقويو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٣ ؛ ونقض فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٩ ، ص ٢٨١ و ١٩ يونيو سنة ١٩٣٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٣-٢-٤٩٧) . ولا يؤمر حذف المادة ٤/٩٦١ ، المشار إليها ، على فلا حكم لا ضرورة لنقض عليه .

(١٧) نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٩٣٢ ص ٨٥٦ (وقد تقرروا هذا الحكم بالمادة ق ٦/١٢٢ من تقنين العمل الجديد) .

(١٨) نقض فرنسي ١٥ يناير ، سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، القهرس=

يريد الإنهاء . أن يعرض : في الإخطار به . مهلة تزيد على المدة المفروضة ، قانوناً ، عليه (١٩) .

والحق أن الإتفاق على إطالة المهلة ، حال التسريع ، أكثر فائدة للعامل ، فيكون جائزاً ، ولكنه ، حال الإستقالة ، لا يكون في مصلحته ، فيقع باطلاً . ويجوز للعائد ، الذي ينهى العقد ، أن يحدد مهلة ، لإخطاره ، تزيد على المدة التي حددها القانون ، دون إتفاق يميزها ، لأن الإخطار يكون ، حاشد ، مقترناً بأجل ، قدره المدة الزائدة ، ولا يوجد ما يمنع صحته (٢٠) . وإن كان يجوز لمن وجه إليه الإخطار أن ينهى العقد قبل مضىها . بإخطار يوجهه . ويلزم فيه بالمدة القانونية للمهلة (٢١) ، ويعيب هذه الطريقة أن الإنهاء ينسب إلى هذا العائد الأخير . بما يترتب . على ذلك . من آثار قانونية (٢٢) .

ولا يجوز ، على كل حال ، بالإتفاق على مهلة بالغة الطول ، إعاقه حق العامل في إنهاء العقد ، حين يكون الإتفاق غير مشروع ، ويقع ، من ثم ، باطلاً (٢٣) .

على أن قاعدة المهلة لا تقتصر على العائد الذي وجه إليه الإخطار وحده ، بل فيها ، كذلك ، فائدة للعائد الذي أصدره . فهي تعتبر لمصلحة الطرفين معاً (٢٤) ، والزام ، من ثم . على عائق كليهما (٢٥) . ولا يستطيع ، بالتالي ، العائد الذي

= التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٨ ، ص ١٢٥ (ويعتبر هذا الحكم تطبيقاً لقاعدة ق . ١٢٢/٦ المشار إليها) .

(١٩) نقض فرنسي ٧ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤١ .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٨ .

(٢١) روبر ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٩ .

(٢٢) وهي ، في القانون للرئيس ، متعددة ، يفقد العامل ، إذا صدر منه الإنهاء ، الحق في مكافأة نهاية الخدمة *Indemnité de licenciement* (كامير لانك وج . ليون - كان فقرة ١٧٥) ، كما يفقد الممثل التجاري ، إذا صدر الإنهاء عنه ، حقه في العوض عن الزبانة *Indemnité de clientèle* (كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ٢٩٢) .

(٢٣) ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٣ .

(٢٤) ديلا ن ، المرجع السابق ، ص ٧٦ ، قانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٥ ،

والأحكام ، المشار إليها في هامش ٢ ، جروتل ، فقرة ٩٤ .

(٢٥) ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٧ ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة

١٨٦ ، وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٩١ .

تسلم الإخطار أن يقطع علاقات العمل : قبل فواتها : مع العاقد الذى أصله ..
وإلا كان منياً للعقد فجأة - والزم بتعويض هذا الأخير (٢٦).

وتبدأ مهلة الإخطار منذ علم العاقد بالإخطار الذى وجه إليه (٢٧) ، كما
أشرنا ، ويفترض علمه به فى الوقت الذى وصل فيه إليه (٢٨) . وهى «مدة
محددة» (٢٩) ، ولا يمكن ، من ثم ، أن يحدد أجلها ولو لفترة قاهرة (٣٠) . وقد
رفضت محكمة النقض الفرنسية إعتبار مرض العامل (٣١) ، أو إصابته فى حادثة
عمل (٣٢) ، مانعاً لإنهاء العقد فى نهاية المهلة . ويتخذ الفقه الفرنسى هذا القضاء ،
لنفاذه للغرض الذى شرعت مهلة الإخطار لتحقيقه ، وهو ، كما أشرنا ،
تمكين العامل من البحث عن عمل آخر ، لأن العامل المريض ، أو الذى

(٢٦) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٢٥ ، سبرى ١٩٢٥ - ١ - ١٠٩ ، وأنظر
أيضا بوردى - لاكاسترى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٥٩ ؛ ديلا ن ، المرجع السابق .

(٢٧) مادة ٩١ مدنى ؛ وأنظر ديوان وقضى ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٦ ؛ دوبريه ، المقال
المشار إليه ، فقرة ١٧ ؛ واستئناف روان Rouen ١٣ أبريل سنة ١٩٢٧ ، جازيت دى بآيه
١٩٢٧ - ٢ - ٢٤٧ ؛ ليون Lyon المدنية ١٥ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى
١٩٣١ ، ص ٨٠ ؛ نقض فرنسى ٩ يناير سنة ١٩٣٤ ، جازيت دى بآيه ١٩٣٤ -
١ - ٤٩٤ (مستطاد ضمتا) ، والسين Seine المدنية ١٣ أبريل سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى
١٩٢٧ ، ص ٣٧٨ .

(٢٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٨ .

(٢٩) Delai préfixe ؛ أنظر نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز

١٩٦٤ ، مختصر ، ص ٦٤ .

(٣٠) فانسان ، المرجع السابق ، فقرة ٤٤٥٥ ؛ ديوان وقضى ، المرجع السابق ؛ كميل لالبي ،
عقد العمل ، فقرة ١٨٥ ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٩٠ ؛ بولان ، الرسالة
المشار إليها ، فقرة ٣١٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٢٥١ ، جامس ٤٥٠ ؛ بران وجالان ؛
فقرة ٢ - ٢٨٤ ؛ ونقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(٣١) نقض فرنسى ٧ ديسمبر سنة ١٩٠٩ ، دالوز ١٩١٠ - ١ - ٦٥ ، وتعليق لالو
LALLOU ١٩٩ ؛ أكتوبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٢٠٤٢٣ ؛ فبراير سنة ١٩٠٨ ،
دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٣٧٠ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦٢ ،
قضاء ، ص ٣١١ ، وتعليق دواست DUAUST

(٣٢) نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، المشار إليه

أصيب في حادثة . إن يستطيع البحث عنه (٣٤) (٣٤) .

٢٩٠ - أثر الإخطار على عقد العمل ، وعلى طرفيه ، خلال المهلة : رتب محكمة النقض الفرنسية (١) ، قديماً ، ومعها بعض الفقهاء (٢) ، على الإخطار نحو

(٣٣) ديران ولينو ، المرجع السابق ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٥ ؛
وموسوعة الإنهاء ، ص ٩٠ ؛ بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٣ .
(٣٤) وتبدأ المهلة ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، منذ علم العامل بالإخطار ،
ولو كان عقد العمل موقوفاً ، لمرض ألم به ، من كان سبب الفصل لا يتصل بمرضه (نقض فرنسي
٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٥٧ - ٢ - ٩٧٢٤ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة
١٩٦١ المشار إليه ؛ ٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٤٨ ، ص ٨١٣) . ويستند الفقه هذا القضاء
(كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٥ ؛ جروتل ، فقرة ٩٣ ؛ بولان ، الرسالة المشار إليها ،
فقرة ٣١٤) . والحقيقة أنه قضاء غير سليم ، ليس فقط لعارضه مع حكمة المهلة ، وهي ، كما
ذكرنا ، تمكين العامل من البحث عن عمل آخر ، بل كذلك لمخالفته للمبادئ العامة في نظرية
الوقف : يترتب ، على وقف العقد ، سكون آثاره الجوهرية ، ومنها حق الانفراد بإنهائه ،
فيكون هذا الحق موقوفاً ، وتبهماً لهذا ، لا يمكن إستعماله (راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ ، وأنظر
كذلك بولان ، المرجع السابق) . وقد استمد الشارع الفرنسي هذا القضاء ، بنص
صريح ، حال وقف العقد في فترة تجنيد العامل ، إذا أنهى عقد العمل خلالاً لمبر مشروع ،
وقرر عدم حساب هذه الفترة في مهلة الإخطار (أنظر كامير لانك ، المرجع السابق) .
ولكن إذا صدر الإخطار بفصل العامل في أثناء أجازته السنوية ، فإن محكمة النقض
الفرنسية تقضي بأن مهلة الإخطار لا تبدأ إلا حين إنقضاء مدة الإجازة السنوية ، تأسيساً
على أن هذه الإجازة تقررت لتوفير الراحة للعامل . حين أن مهلة الإخطار قد شرعت لتسكينه
من البحث عن عمل جديد ، ويجب ، بالتالي ، ألا تخطط إحداهما بالأخرى (نقض فرنسي
١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ،
عقد العمل ، رقم ١٧٤٩ ، ص ٨١٣ ؛ و٤ أكتوبر سنة ١٩٣٧ ، المجموعة السابقة ،
رقم ١٧٥١ ، ص ٨١٣) . وكان أيسر ، على المحكمة ، وأكثر إنصافاً مع قواعد
القانون ، إن تؤسس حكمها على مبادئ نظرية الوقف على الوجه الذي قدمناه .

فقرة ٢٩٠ :

- (١) نقض فرنسي ٣٠ مارس سنة ١٩٣٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٩ - ٢ - ٥٩ ؛
٧ ديسمبر سنة ١٩٥٩ و ١٩ أكتوبر سنة ١٩٣٧ ، المشار إليها .
- (٢) بيلانول وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٢ ؛ فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٥ ؛
سيرتي SUBERVI ، إستخدام وفصل العمال الأجانب ، رسالة ، بوردو Bordeaux سنة ١٩٣٩ ، ص ٣٩ ؛ ديوان ، المرجع السابق ، ص ٧١ .

عقد العمل . الذى كان قبل صلوره ذا مدة غير محددة : إلى عقد دى مدة محددة بقدر مهلته . ولهذا التكييف، نتائج عملية ، فى أثر نفاذ القوانين الجديدة على العقود المبرمة قبل صلورها ، وفى حساب أقدمية العامل فى المشروع . وفى وقت وفاة صاحب العمل بالتزاماته حين إنتهاء العقد (٢) : لم يرض الفقه الحديث عن هذا الرأى ، لأنه يؤدى إلى إعطاء إرادة أحد العاقدين ، على عكس ما تقتضى به مبادئ القانون ، سلطة إبرام عقد محل جديد دون قبول العاقد الآخر (٤) . ولذلك ، عدلت المحكمة عن هذا الرأى ، وحضرت أثر الإختلاف فى تعيين الأجل الذى ينتهى فيه عقد العمل (٥) : يبقى العقد القديم ، وتظل العلاقات ، التى أنشأها بين طرفيه ، قائمة إلى نهاية المهلة (٦) .

وعلى ذلك ، يستمر العقد ، دون تغيير ، طيلة المهلة ، فى إنتاج كافة آثاره القانونية (٧) ، ويلتزم ، فى أنشائها ، كل من طرفيه بتنفيذ الإلتزامات التى أنشأها فى ذمته (٨) ، لأن المهلة ، كما قلنا (٩) ، لمصلحة الطرفين كليهما ، من

(٣) أنظر ، فى نتائج هذا التكييف ، دهران وقهي ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٥ .

(٤) دهران وقهي ، المرجع السابق .

(٥) نقض فرنسى ٧ يوليو سنة ١٩٣٩ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٠ ، ص ١٤٨ ، وتعليق فواران VOIRIN ، ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٧ - ٢ - ١١ ٤٩٧٢٤ ، مايو سنة ١٩٦٤ ، مجموعة دهران ، رقم ٨٩ ، ص ٢٨٨ ، ١٥ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٥ ، ص ١٤٤ .

(٦) كامير لالك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٦ - ١٨٧ وموسوعة الإنتهاء ، ص ٩١ ، جروئل ، فقرة ٩٤ ، ديفيرو وسافاتييه ، ص ٤٥٨ دهران وقهي ، المرجع السابق ، فقرة ٤٥٧ أوليه ، ص ١٤٧ .

(٧) رواست ودهران ، فقرة ٣٤٨ ، وكذلك لمراجع المشار إليها فى المأخذ السابق . ويلتزم صاحب العمل ، خلال المهلة ، تبعاً لهذا ، بنفع بدل المواضلات للعامل ، كما كان قبل الإختصار (نقض فرنسى ١٥ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه) .

(٨) ديلائن ، المرجع السابق ، ص ٧٢ ، فانتان ، المرجع السابق ، ص ٤٦٠ ، وكذلك المراجع المشار إليها سابقاً ، حاشى ٤٦ وأنظر ، فيما يتعلق بالمعامل ، نقض فرنسى ١٥ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٢٧٨ .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٩ .

قام بالإهاء . ومن ثمه . وليس لمصلحة الأخير بمفرده (١٠) . وإستمرار علاقات العمل . في خلالها ، لإلتزام عليهما معاً . وليس على عاتق من قام بالإهاء وحده (١١) . فيكون على العامل أن يؤدي عمله على الوجه المعتاد : كما كان ، تماماً ، قبل الإخطار (١١) ، ويقدمه عملاً فعلياً ، حقيقياً ، ومنتجاً (١٢) . فإذا تراخى في أدائه ، أو أهمل واجبه . جاز لصاحب العمل أن يفصله فوراً ودون تعويض (١٣) . فالخطأ الكبير . الذي يأتيه العامل خلال المهلة ، له ذات أثر الخطأ الكبير الذي يرتكبه قبل الإخطار (١٤) . ويجوز فسخ العقد فوراً معه (١٥) . ولاحظ البعض أن المحاكم أكثر صرامة في تقدير خطأ العامل في أثناء المهلة عما هي عليه قبلها (١٦) . ويكون على صاحب العمل أن يقدم إلى العامل ذات العمل الذي كان يؤديه قبل الإخطار (١٧) ، ولا يستطيع أن يغير نوع العمل (١٨) ، أو ظروف تنفيذه (١٩) ، أو اختصاصات

(١٠) نقض فرنسي ١١ مايو سنة ١٩٦٤ المشار إليه ، الذي نقض حكماً رفض دعوى التمييز عن عدم مراعاة المهلة التي رفضها صاحب العمل حل العامل المفصول الذي إنقطع عن العمل خلال المهلة وأبطله بثبوته حل عمل آخره ديران ولفجو ، جز ٢٠ ، فقرة ٤٥٧ ؛ كماير لاندك ، عقد العمل ، المراجع السابق ؛ وموسوعة الإنهاء ، المراجع السابق .

(١١) جروتل ، فقرة ٩٤ .

(١٢) مجلس عمال باريس ٢ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ٧٩ .

(١٣) السين *Beine* المدنية ١٩ مارس سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ١٤ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسي ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٨ ، ص ٣٧ ؛ يوليو

سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، ص ٥٦٨ .

(١٤) نقض فرنسي ١٥ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، المشار إليه .

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(١٦) فانسان ، المراجع السابق ، ص ٤٥٣ ؛ ديلا ، المراجع السابق ، ص ٧٢-٧٣ .

(١٧) ديران ولفجو ، المراجع السابق ؛ ديلا ، المراجع السابق ، ص ٧٢ ؛

فانسان ، المراجع السابق ، ص ٤٥٠ .

(١٨) نقض فرنسي ٩ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-٢-٢٣٧ .

(١٩) جروتل ، المراجع السابق ؛ كماير لاندك ، عقد العمل ، المراجع السابق ؛

وموسوعة الإنهاء ، المراجع السابق ، ص ٩٢ (كتفويروا عايد العمل مثلاً) ؛ وأنظر نقض فرنسي

١١ فبراير سنة ١٩٧٦ (سجازيت دي پاليه ١٩٧٦-١-٩٠) الذي أصدر تمسكاً فصل

مساعدة مدير المصنع الذي أجبر على التمثيل ، في خلال المهلة ، - وكان قدرها ثلاثة شهور - ،

« الوظيفة » (٢٠) ، بإرادته المنفردة (٢١) ، كأن ينتقل العامل إلى وظيفة أخرى (٢٢) ، أو في مكان آخر (٢٣) ، وبالأولى إذا كانت أدنى منزلة (٢٤) ، وأقل أجراً (٢٥) ، أو يكلفه بأداء عمل غير عمله (٢٦) . كما لا يستطيع أن يغير ، في العقد ، بنداً أساسياً آخر (٢٧) ، كأن يلزم الممثل التجاري بالبقاء في عمله ، طيلة المهلة ، وعدم زيارة العملاء (٢٨) ، أو يوفده ، في منطقة نشاطه ، مثلاً تجارياً آخر (٢٩) ، أو يضع نظاماً جديداً للبيع ، يمنع ، بمقتضاه ، المشترين

= في ظروف معينة ، وتثير الشفقة ، بطرده من مكتبه ، ووضعه في مكان حقير ، وغير مريح ، ولم يستطع صاحب العمل أن يقدم ، لفصله هذه ، أى تبرير ، ويكون ، من ثم ، قد ارتكب خطأ يتعين عليه تعويض المستفيد من الفرار الذى نجم عنه بجرمانه من تأدية عمله في ظروف عادية إلى نهاية المهلة .

(٢٠) نقض فرنسى ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٠ ، ص ١٠١ .
(٢١) أنظر ، كذلك ، ديران وفيتو ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص ٨٦٣ ، هامش ٤ ، وديفيرو وسافاتييه ، ص ٤٥٨ - ٤٥٩ .

(٢٢) نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، مختصر ، ص ١٤ .
(٢٣) نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٩ - ١ - ٣٤١ .
(٢٤) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٨١ .
(٢٥) نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - ٢٢٢ .
(٢٦) نقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٣٨ ، ص ٨٥٦ (استبدال عمل مكاتب بالتشغيل التجارى) ، سبرقى ، المرجع السابق ، ص ٤٠ - ٤١ ، والأحكام المشار إليها في هامش ١٣٢ .

(٢٧) نقض فرنسى ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٧٣ .
(كان فصل العامل نتيجة رفضه تغييراً في بند أساسى في العقد ، تملز عليه مع أداء عمله خلال المهلة) . ولكن يختلف الأمر إذا رفض المائل ، بعد إلغاء وظيفة ، عملاً آخر لا يختلف من عمله الأصل اختلاف كبيراً ، وله ذات الأجر ، دون إنقاص في سلطته ، ويصين عليه أداء عمله الجديد خلال المهلة ، ولا لا يتمتع عليه المطالبة بالتعويض سبباً) نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٥ ، ص ١٤٤ .
(٢٨) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٣٩ ، ص ٨٥٦ .

(٢٩) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، فصله ، ص ٦٧ .

بمباشرة منه . خصصاً لاستطيع الممثل التجارى منحه لم (٣٠) . ولا يستطيع ،
أخيراً ، أن يفرض على العامل عبثاً . كأن يعهد إليه بعمل ليست له أية
مصلحة فيه (٣١) ، أو بالحضور يومياً دون أن يقدم له عملاً (٣٢) . وللعامل ،
في كل تلك الحالات ، أن يمتنع عن العمل ، ويلقى ، على صاحب العمل ،
مسئولية إنهاء العقد دون مراعاة المهلة (٣٣) .

و للعامل ، في القانون الفرنسى ، الحق ، خلال المهلة ، في فترة الفراغ
اللازمة للبحث عن عمل آخر (٣٤) ، ويستحق خلالها أجره (٣٥) ، طبقاً لعادة قديمة
يطلق عليها « عادة الساعتين » (٣٦) تجاوزاً ، لأن قدر تلك الفترة يختلف من مهنة
إلى أخرى . ومن جهة إلى أخرى (٣٧) . وقررت المحاكم المختلطة ، عندنا ، حقاً
للعامل ، خلال المهلة ، في « وقت فراغ كاف » للبحث عن عمل آخر (٣٨) .

(٣٠) نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس
التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٠ ، ص ١٢٩ ، اللو اعتبر هذا التغيير
فصيلاً تملصاً من جانب صاحب العمل .

(٣١) ديران وفيغو ، المرجع السابق ، فائسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٤ ،
هامش ٩٠٥ ؛ ديلاى ، المرجع السابق ، ص ٧٣ ، وأنظر تطبيقاً لذلك في مصالحات
پاريس ٢ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ٧٩ .

(٣٢) ديران وفيغو ، المرجع السابق ، فائسان ، المرجع السابق .
(٣٣) سيروى ، المرجع السابق ؛ ديلاى ، المرجع السابق ؛ ديران وفيغو ، المرجع
السابق ؛ جروئل ، فقرة ٩٤ (في الآخر) ؛ وأنظر الأحكام المشار إليها سابقاً ، هوامش
١٢ - ٣٠ ؛ وكذلك نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، دالوز ١٩٧٤ ، إغظارات
سريعة ، ص ٣٠١ .

(٣٤) فائسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥١ - ٤٥٢ ؛ ديلاى ، المرجع السابق ،
ص ٧٣ - ٧٤ ؛ سيروى ، المرجع السابق ، ص ٤١ - ٤٤ ؛ ديفيرو وسافاتييه ،
ص ٤٥٩ ؛ جروئل ، فقرة ٩٤ ؛ كابير لاثك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٧ ؛ وموسوعة
الإنهاء ، ص ٩٤ - ٩٥ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٨٣ ؛ ديران وفيغو ، جزء
٢ ، فقرة ٤٥٨ .

(٣٥) يستثنى البعض ، مع ذلك ، حالة حساب الأجر بالساعة ، فلا يستحق العامل فيها
أجراً عن ساعات الفراغ هذه (ديران وفيغو ، المرجع السابق) .

(٣٦) *L'usage "des deux heures"* (٣٦) .

(٣٧) ديران وفيغو ، المرجع السابق ؛ وأنظر أيضاً ديفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق .

(٣٨) إستئناف مخطوط ٣٠ مارس سنة ١٩٢٦ ، مجلة التشريع والتفسير المختلط ، الستة

وقد كان المشروع التمهيدى للتقنين المدنى يوجب على رب العمل أن يمتنع العامل .
دون تخفيض فى أجره ، « جانباً من أوقات العمل يفرغ فيه للبحث عن عمل
آخر » لا يقل « عن تسع ساعات فى الأسبوع » (٢٩) . وقد حذف هذا النص فى
لجنة المراجعة : دون أن تبين أسباب حذفه (٤٠) . وإذا كان تفسير النص بما
يحقق الحكمة منها يودى ، كما قضت المحاكم المختلطة ، إلى إلزام رب العمل بمنع
العامل وقت الفراغ اللازم للبحث عن عمل آخر : فإنه يتعذر ، دون نص ،
الإحتفاظ للعامل بأجره عن هذا الوقت : ما لم تقض العادات بدفعه له .

٢٩١ - أثر إنهاء المهلة : وينتفى العقد ، وتنقطع العلاقات ، نهائياً ،
بين طرفيه ، بإنهاء المهلة ، دون حاجة إلى إجراء جديد (١) . فإذا استمرت
علاقات العمل ، بالراضى بين العاقلين ، تعين على القاضى البحث عن النية
المشتركة لهما ، لتكثيف تلك العلاقات ، هل تدخل فى دائرة « أعمال السامع » ،
ليكون لكل منهما أن ينهيا فى أية لحظة (٢) ، أم تعتبر عقداً جديداً ، بالتجديد
الضمنى للعقد القديم ، ويجب ، من ثم ، لإنهائه ، إتباع القواعد الشكلية لإنهاء
العقد ذى المدة غير المحددة (٣) . وعلى ذلك ، إذا احتفظ صاحب العمل ، مؤقتاً ،

= ٣٨ ، ص ٣١١ ١١٤ يناير سنة ١٩٣٣ ، المهلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ١١٢ ؛ أول فبراير
سنة ١٩٣٣ ، المهلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ١٥٣ ١٠ مايو ١٩٤٠ ، المهلة السابقة ،
السنة ٥٢ ، ص ٢٧٢ .

(٢٩) مادة ٩٥٩ من المشروع التمهيدى ، أنظر المذكرة الإيضاحية لمشروع تنقيح القانون
الملغى ، جزء ٣ ، ص ٥٣٠ .

(٤٠) أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٦٢ (فى الإلمام) .

فقرة ٢٩١ :

- (١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٧ ؛ قالسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٦-٤٥٧ ؛
كامير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٦-٤٥٧ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٩٤ .
- (٢) نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣-٢-
١٣٢٤٠ مكرور ٦ يوليو سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٥ ، مختصر ، ص ١٢٤٤ يناير
سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٠٨ .
- (٣) ديлян ، المرجع السابق ، ص ٥٧ ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق ، قالسان ،
المرجع السابق ؛ كامير لاندك ، المرجعان السابقان ؛ وقانون سبوتى ، المرجع السابق ، سن ٤٤ .

بالمعامل المفصول ، في ختمته . بعد إنتهاء المهلة ، لطفاً منه ، وتراضى الطرفان ، على هذا النحو ، « لمدة قصيرة ، مؤقتة ، وغير محددة . تتجدد يوماً بيوماً » . فإن هذا الوضع ، غير المستقر ، لا ينشئ حقاً في مهلة جديدة (٤) .

٢٩٢ - وجوب إتباع القواعد الشكلية أيأ كان سبب الإنهاء الإفرادى وأياً كان القائم به : وإتباع القواعد الشكلية إلزام على العاقد في كل الأحوال . بل لا يجوز ، بمقتضى بند في العقد . كما قلنا ، التخلص منها لتعلقها بالنظام العام (١) . ومع ذلك . جرت عادة الكتاب على تعداد حالات لا يكون فيها إتباع تلك القواعد واجباً ، على العاقلين . بحيث يجوز . فيها . لأيهما ، إنهاء العقد بغير إخطار ، ودون مراعاة ميعاده . لتنتهي علاقات العمل فور إعلان الإرادة به إلى العاقد الآخر (٢) ، ويعلمون : من بينها ، حالة لارتكاب أحد العاقلين خطأ كبيراً ، فيكون للعاقد الآخر إنهاء العقد بغير إتباع القواعد الشكلية ، وعلى الخصوص دون مراعاة مهلة الإخطار (٣) . على أن هذا التصوير يتناقى مع الدقة العلمية ، والتكييف السليم لإنهاء العلاقات بين العاقلين ، في هذه الحالة ، هو فسخ العقد القائم بينهما (٤) ، وينطبق : لذلك ، ولو كان العقد ذا مدة محددة (٥) .

(٤) نفس غرضي ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٣ المشار إليه .

فقرة ٢٩٢ :

(١) راجع سابقاً ، فترق ٢٨٤ ، ٢٨٥ .

(٢) أم هذه الحالات هي حالة العقد تحت الإختبار ، حالة العقد الباطل ، وحالة إنفساخ العقد بقوة قاهرة ، وكان يضاف إليها حالة الإضراب قبل الاعتراف العمال بحق الإضراب في مقعته الدستور الفرنسى (أنظر ديران وقهيو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥١ ؛ قالسان ، المرجع السابق ، ص ٤٤٠ ؛ ديبلان ، المرجع السابق ، ص ٤٢ وما بعدها ؛ جوردان ، المرجع السابق ، ص ٨٦ وما بعدها ؛ سبيري ، المرجع السابق ، ص ٣١ وما بعدها ، موديل ، المرجع السابق ، فقرات ١٤٨ وما بعدها) . ويهدد اليقضى ، حديثاً ، هذه الحالات عن طريق وضع شروط لتطبيق مهلة الإخطار ، وهي أن يكون العقد صحيحاً ، ونهائياً ، وينتهى بإرادة أحد طرفيه . لا بقوة قاهرة (كاسير لاثك ، عقد العمل ، فقرات ١٧٤ ، وما بعدها ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٧٠ وما بعدها) .

(٣) أنظر المرجع المشار إليها في المامش السابق .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

. وإتباع القواعد الشكلية لالتزام على كلا العاقدين ، صاحب العمل والعامل . وعلى من ينهى منهما العقد أن يتبعها إزاء العاقد الآخر . وعلى ذلك ، يلتزم العامل ، حال استقالته ، أن يراعى مهلة الإخطار ، رغم أن المادة ٧١/٣ ثلثا ، من قانون العمل ، لم تشر إليها ، إذ يرجع التزامها بها إلى المادة ٢/٦٩٤ من التقنين المدني ، الذى يتعين تطبيقه ، كما قلنا ، على علاقات العمل حال خلو قانون العمل من قواعد تنظمها (٥) .

٢٩٣ - جزاء مخالفة القواعد الشكلية : فإذا خالف العاقد القواعد الشكلية ، ولم يراع ، فى إنهاء العقد ، مهلة الإخطار ، أو وضع حداً للعلاقات الناشئة عنه قبل إنقضائها ، التزم بتعويض العاقد الآخر عن تلك المهلة ، أو عن الفترة الباقية منها (١) . ولا يكون واجباً على هذا الأخير أن يقبل عرضاً تقدم به الأول لإعادة علاقات العمل بينهما طيلة المهلة ، أو ما بقى منها ، بعد أن انتهى العقد فعلاً بإخطاره (٢) .

وكان التقضاء المهرى ، فى تقدير هذا التعويض ، يطبق القواعد العامة ، ويحكم بما يساوى الضرر الذى أحدثه الإنهاء العجائى . وقرر ، فى دعوى العامل على صاحب العمل ، أن الغرض من التعويض « أن يكفل للمستخدم وسائل العيش فى أثناء البحث عن عمل آخر » (٣) ، ويعتبر ، من ثم ، مقابلاً « لتعطله المدة اللازمة للعثور على عمل جديد » (٤) . واتخذ ، لذلك ، أجر العامل عند

(٥) راجع سابقاً ، فترق ٢٨٦٥٤ .

قوة ٢٩٣ :

(١) روست وديران ، فقرة ٣٤٩ ؛ يودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٦٢ ؛ بلهيويل وديوير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٣ .

(٢) نقض فرنسى ٣٠ يوليو سنة ١٩٢٥ ، سبرى ١٩٢٥-١-١٠٨ و ٣٠ مايو سنة ١٩٢٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٧-٢-٣٩٥ ؛ ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣٦ ، سبرى ١٩٣٧-١-٢١٣ ؛ مجلس مال *Cons. Prud' hommes* السين ١٦ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠-٢-١٠٢٩ .

(٣) إستئناف غخط ٢٠ يناير سنة ١٨٩٨ ، مجلة التشريع والتقضاء المخطط ، السنة ١٠ ، ص ١٠٧ .

(٤) إستئناف غخط ٨ مارس سنة ١٩٠٥ ، مجلة التشريع والتقضاء المخطط ، السنة ١٧ ، ص ١٠٠ .

فصله ، أساساً لتقديره (٥) ، ليكون مساوياً لأجره «في أثناء المدة المذكورة» (٦) .
ورفض المحكم له بالتعويض إذا لم يلحقه ضرر من الفصل العجائى « بأن وجد
فور فصله عملاً آخر مساوياً للعمل الذى تركه » (٧) ، حيث لم يصبه خطأ رب
العمل بضرر فعلى (٨) . وراحى في تقدير التعويض ، وجود « صندوق إيداع »
بالمشروع يستحق العامل معاشاً فيه ، حيث يكون الضرر الناجم عن الفصل
ضئيلاً (٩) . على أن القضاء المختلط ، بملاحظته وجود « صندوق الإيداع » ،
وباعتداده بمدة الخدمة (١٠) ، قد خلط ، في الواقع ، بين التعويض عن الفصل
العجائى ، وبين مكافأة نهاية الخدمة (١١) التى لم يستطع ، كما أشرنا ، نظراً
لنقص التشريع ، المحكم بها صراحة للعامل (١٢) .
أما في القانون الفرنسى ، فيقدر القضاء التعويض بطريقة جزائية (١٣) ،

من ١٥٣ ١٢٤ فبراير سنة ١٩١٩ ، المجلة السابقة ، السنة ٣١ ، ص ١٦٧ و ١٩ يونيو
سنة ١٩٢٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٥ ، ص ٥١١ .

(٥) إستئناف غخط ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣٧ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٠ ،
ص ١٤ و ٨ أبريل سنة ١٩٤٢ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٤ ، ص ١٦٠ و ٤ أبريل سنة
١٩٤٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٧ ، ص ١١٩ .

(٦) إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، المحاماة ، السنة ١٢ ، رقم ٤٨٧ .

(٧) إستئناف غخط ١٨ مايو سنة ١٩٣٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٠ ،
ص ١٣١٦ وانظر أيضاً ٣ نوفمبر سنة ١٩٣٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٣ ، ص ٣ .

(٨) قارن إستئناف غخط ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣٧ المشار إليه .

(٩) إستئناف غخط ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة

٥٠ ، ص ٧٩ و ١٧ يوليو سنة ١٩٤٢ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٤ ، ص ٢٤٠ .

(١٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٤ .

(١١) *Indemnité de licenciement* ، أنظر مثلاً لهذا الخلط في إستئناف غخط ٣

يناير سنة ١٩٢٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٥ ، ص ١٢٩ .

(١٢) أنظر مثلاً إستئناف غخط ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٤ ، مجلة التشريع والقضاء

المختلط ، السنة ٤٦ ، ص ١١٤ ١٨٩٠ مارس سنة ١٩٣٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ،

ص ١٧٧ و ١٧٧ أيضاً ٣ مايو سنة ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ٢٦٢ و

وكل ذلك إستئناف القاهرة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، المحاماة ، السنة ١٤ ، رقم ٣١٧ و

والإسكندرية الكلية ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ ، المحاماة ، السنة ١٨ ، رقم ٧٩ .

(١٣) أنظر ديبلان ، المرجع السابق ، ص ١١٨ - ١١٩ سبوتى ، المرجع السابق ، ص

دون نص في التشريع ، وبمحدده بالأجر المستحق في أثناء المهلة أو في المدة الباقية منها (١٤) ، سواء صدر الإخطار من صاحب العمل ، أو من العامل (١٥) ، على خلاف المبادئ العامة في تقدير التعويض ، دون أن يكون للضرر الفعلي الذي ترتب على الإنهاء أثر على قدر التعويض (١٦) ، فلا يزيد لو أصاب العاقد ضرر أكبر ، ولا يقل إذا لحقه ضرر أقل (١٧) ، ويبقى للعامل حقه فيه كاملاً ، على وجه الخصوص ، ولو وجد ، فور فصله ، عملاً آخر (١٨) .

وقد أراد الشارع ، في المجموعة المدنية عندنا ، على ما يظهر ، أن يقتن القضاء الفرنسي ، حين نص ، في المادة ١/٦٩٥ منها ، على أن التعويض عن

حس ٤٨ وما بعدها ، قانون ، المرجع السابق ، ص ٦٠٨ ، ديران وفيتز ، جزء ٢ ،قرة ٤٧٦ ؛ نص *Nice* المدنية ٢٣ أبريل سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٢ ، ص ٣٤٢ . (١٤) نقض فرنسي ٤ أبريل سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، قضاء ، ص ٢٩٥ ٢٤٤ مارس سنة ١٩١٤ ، دالوز ١٩١٧-١-١٧٦ ؛ إستئناف أجن *Agan* ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٧-٢-٤٨ ؛ إستئناف بورجو *Bordeaux* ٢٢ يناير سنة ١٩١٢ ، سيرو ١٩١٢-٢-٢٤٨ ؛ سان نازير *Saint Nazaire* المدنية ٢٤ يوليو سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ، ص ٩ ، وأنظر ، في تحديد الأجر ، نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٢٤ و ٢٤ يوليو سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ٧٠٦ . ولا يستحق العامل هذا التعويض إلا إذا بقي على استعداد للعمل (أنظر نقض فرنسي ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ٣ و ٢٧ يوليو سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، قضاء ، ص ٥٦٨) .

(١٥) ديران وفيتز ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسي ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-٢-٢٨٠ م ؛ وأياً كان محدث الإنهاء ، يكون التعويض من المهلة واجباً على العاقد الذي يسلب إليه علم تنفيذ هذه المهلة ، بصرف النظر عن تقرير الضرر الذي لحق ، حقيقة ، الطرف الآخر . وعلى ذلك ، قضى ، بحق ، بأن العامل ، الذي رفض العمل في أثناء المهلة ، ليس فقط لا يستطيع المطالبة بالتعويض المقابل لها ، ولكنه يكون مدنياً به لصاحب العمل ؛ ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، القهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٥١ ، ص ١٢٦ .

(١٦) قانون ، المرجع السابق ، ص ٦٠٨ .

(١٧) ديران وفيتز ، المرجع السابق ؛ سيرو ، المرجع السابق ، ص ٤٩ ؛ ديلا ،

المرجع السابق ، ص ١١٩ .

(١٨) نقض فرنسي ٣٠ يونيو سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٧-١-٦٩ ، وتعليق

سي. فريديري : ١٨ فبراير سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، ص ٣٩٨ .

إنهاء العقد « دون مراعاة لميعاد الإخطار ، أو قبل إنقضاء هذا الميعاد » ،
يشمل « فوق الأجر المحدد الذي كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات
الأجر التي تكون ثابتة ومعينة » . ولا تفيد عبارة النص قصد الشارع في الخروج
على القواعد العامة في تحديد التعويض (١٩) ، كما لا تمنع زيادة قدر التعويض
على مجموع الأجر إذا ترتب على الإنهاء فجأة ضرر يفوقه . ومع ذلك ، جاء في
المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٢/٩٦١ منه (٢٠) ،
ما يقطع بالصفة الجزائية له (٢١) ، مخالفاً بذلك أحكام القضاء المصرى من
تأحيين : « (١) من حيث تحديد التعويض محليداً جزائياً بالأجر عن مدة
الإخطار أو المدة الباقية منه ، فالمشروع لا يترك إذن تقدير التعويض للقضاء
يجريه على حسب ظروف كل حالة ، بل يقدر تعويضاً جزائياً . وقصده من ذلك
تفادى أوجه النزاع التي قد تثار في العمل ، والتي يكون من شأنها تأخير الحكم
بالتعويض . (٢) من حيث أن القضاء الحالي (وقت وضع المشروع)
يجرى على أن التعويض لا يستحق بنامه للعامل إذا ثبت أنه إشتغل مباشرة ، بعد
طرده ، بعمل يوازى العمل الأول ، بل ينتقص من التعويض كل ما يكون
العامل قد حصل عليه من أجر في خلال المدة . ولكن المشروع يحدد التعويض
جزائفاً ، ويجعله مستحقاً للعامل حتى لو كان قد إشتغل بعد طرده ، لأن ذلك
التعويض يتضمن أيضاً معنى الجزاء » (٢٢) . وإذا كان الشارع ، على هذا
النحو ، لم يواجه سوى حالة صدور الإخطار من صاحب العمل ، فإن عبارة

(١٩) مادة ٢٠٢١ مدنى وما يملها .

(٢٠) المقابلة المادة ١/٩٩٠ مدنى .

(٢١) جاء في المذكرة التفسيرية تعليقاً على المادة ١/٩٦١ ، التي تقابل الشق الأول
من المادة ١/٩٩٠ مدنى ، أن « الفقرة الأولى مستثناة من أحكام القضاء الدولى في مسائل العمل ،
ولكن مع شيء من الاختلاف فيما يتعلق بإنقاص التعويض إذا إشتغل العامل خلال المدة التي
كان يجب فيها حصول التنيه . فالقضاء الدولى يقضى بالإنقاص والمشروع يتألفه في ذلك ، إذ يجب
التعويض في مدة الإخطار حقاً مكتسباً للعامل حتى لو تبين أنه أكثر من الضرر الحاصل فعلا ،
لأنه يجمع إلى جانب صفته كمعويض معنى الجزاء الذى يوقع على رب العمل لإخلاله بقواعد
المهلة القانونية » (المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٣٤) .

(٢٢) المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٣٥ - ٣٦ .

النص، نظراً لعمومها، تنطبق على حالة صلوره من جانب العامل. وقد أفصح الشارع، في قانون العمل القديم، صراحة، عن الصفة الجزائية لهذا التعويض، وعن إنطباقه، على سواء، أياً كان الطرف الذي أخطر بالإتهام، - صاحب العمل أو العامل -، في المادة ٢/٧٢ منه، التي بمقتضاها إذا أُنسي العقد، بغر مراعاة المهلة، أو قبل إنقضاها، ألزم من أتهام «أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها». ولا يؤثر إغفالها، في وجوب العمل بها، لأنها مجرد تفصيل للقاعدة الواردة في المادة ١/٦٩٥ من التقنين المدني التي لازالت قائمة بعد العمل بالقانون الجديد، كما كانت قبله.

فالتعويض عن المهلة (٢٣)، في جملة القول، مبلغ جزائي (٢٤)، يساوي جميع ما كان يحصل عليه العامل، مقابل عمله، خلال هذه المهلة، لو أنه قام فعلاً، بأداءه (٢٥)، ويشمل، من ثم، فوق أجره الثابت، جميع عناصره، أو ملحقاته، الأخرى (٢٦). وهو، كما قلنا، لصفته الجزائية، منقطع الصلة،

(٢٣) Indemnité de brusque rupture أو Indemnité de délat-congé

ويطلق عليها القضاء الفرنسي Indemnité compensatrice de préavis

(٢٤) Forfaitaire

(٢٥) أنظر، فضلاً عن المراجع المشار إليها سابقاً، هامش ١٣ ١٧، بران وجالان، فقرى ٢-٢٨٦ و ٢-٢٨٧؛ كامير لائل، عقد العمل، فقرات ١٩١ وما بعدها؛ وموسوعة الإنهاء، المرجع السابق، ص ٩٥ وما بعدها؛ أوليه، ص ١٤٨؛ جروتل، فقرى ٩٥ و ٩٦؛ ريفيرو وسافاتييه، ص ٤٥٩-٤٦١؛ وأنظر، كذلك، فضلاً عن الأحكام المشار إليها سابقاً هامش ١٤ ١٨، نقض فرنس ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٦٥، دالول ١٩٦٥، قضاء، ص ٧٨٥؛ «التعويض القانوني عن المهلة يجب» - باستثناء النصوص المخالفة الأصلح للعامل -، أن يحل، تماماً، الأجر الذي كان هذا الأخير يتقاضه لو بقي في خدمة صاحب العمل. خلال هذه المهلة، فإذا كانت ساعات العمل الفعلية في الفترة، وقت تسريح العامل، ثمانية وبمئتين ساعة في الأسبوع، تدين أن يحسب، على أساسها، التعويض عن المهلة، ولا يستطيع صاحب العمل، جائلة، أن يحتج بالاتفاق الجملي الذي يقضي بتقديرها على أساس ٤٠ ساعة في الأسبوع.

(٢٦) مادة ١/٦٩٥ مدني؛ وأنظر كامير لائل، عقد العمل، فقرة ١٩٢؛ وموسوعة الإنهاء، ص ٩٧-٩٩. فيمثل، في التعويض عن المهلة، المكافأة الاستثنائية التي تمهده صاحب العمل بنفسها لصلاته خلال الأشهر المتبقية لفترة المهلة (نقض فرنس ٦ يوليو سنة ١٩٦٦) -

في وجوبه ، وفي قدره ، بالضرر الذي قد ينجم عن عدم مراعاة المهلة (٢٧) .
ويعتبر ، فضلاً عن ذلك ، كلاً لا يتجزأ ، بحيث يتعين ، على القاضي ، أن
يحكم به ، أو يرفضه ، تبعاً لتحقيق سببه أو عدم تحقيقه (٢٨) ، ولا يجوز له أن
ينقص مقداره تأسيساً على مسئولية مشتركة بين صاحب العمل والمستخدم (٢٨) .
ويكون للعائد ، بالأولى ، حقه فيه كاملاً ، ولو كان إنهاء العقد يرجع إلى
خطئه ، ما لم يكن خطؤه كبيراً يميز للعائد الآخر فسخ العقد ، وإنهاء علاقات
العمل فوراً معه (٢٩) . فإذا نفذ العائد التزاماته خلال جزء من المهلة ، وأعرض
عن تنفيذها في بقيتها ، إلزم بجزء من التعويض يتناسب مع ما لم ينفذه منها (٣٠) .
ولا يستحق العامل تعويضاً عن المهلة إلا إذا وضع نفسه تحت تصرف
صاحب العمل ، مستعداً لأداء عمله ، ورفض هذا الأخير قبوله منه (٣١) . أما

= جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨١٣ ،
ص ٨١٦) ، وكذلك منحة آخر السنة (نقض فرنسي ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأبجوع
الثانوي ١٩٧٠ - ٢ - ١٦٣٦٤) ، وتعليق جستان (GHESTIN) . وتطبيقاً لذات القاعدة ،
يخضع من التعويض عن المهلة ، الذي يجب على العامل المستقيل ، الأجر الذي يقابل مجموع
الساكنات التي كان له أن ينقطع فيها عن العمل البحث عن عمل آخر (استئناف باريس ٩ سبتمبر
سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ١٠٠) .

(٢٧) نقض فرنسي ١٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٢٨) نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٦٦ .

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٣٠) مادة ١/٦٩٥ ملغ ، ونقض فرنسي ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه

١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٥١ ، ص ١٢٦ . إنما من كان إنهاء
العقد خالياً من شائبة التصف ، وقطع الطرف ، الذي أنهى العقد ، علاقات العمل قبل إنهاء المهلة ،
بإدائه خطأً كبيراً نسبته إلى الطرف الآخر ، ولم يستطع أن يقيم الدليل عليه ، لا يجوز الحكم عليه
بالتعويض عن التصف في إنهاء العقد ، لأن في هذا تحميله عبء التعويض عن جملة الضرر
الناشئ عن إنهاء العقد ، الذي وقع ، بحسب الفرنسي ، غير مشوب بالتصف (نقض فرنسي ٢٩
أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٥٠) . ومع ذلك ، يجوز الحكم عليه
بتعويض إذا كان قطع علاقات العمل ، خلال المهلة ، قد أحدث بالطرف الآخر ، نظراً
للظروف التي أحاطت به ، أضراراً مستقلة عن الضرر الذي لحقه نتيجة عدم تنفيذ المهلة ،
والتي يمثل في أجر العامل خلال بقية المدة (انظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٩) .

(٣١) نقض فرنسي ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس =

إذا انقطع عن العمل ، لعثوره على عمل آخر (٣٢) ، أو لمرض ألم به (٣٣) ، أو لعجز أصابه (٣٤) ، أو لأمر آخر (٣٥) ، قبل إنقضاء المهلة ، فإنه لا يستطيع مطالبة صاحب العمل بمقابل الأجر عن عمل لم يؤده ، ولم يكن مستعداً لأدائه (٣٦) ، بل يصيبه ، في الحالة الأولى (٣٧) ، مديناً ، لصاحب العمل ، بالتعويض عن المهلة (٣٨) . ولا يعتبر علم مشروعية التسريع مبرراً يميز للعامل

بالتحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣ ، ص ١٤٤ ؛ وكذلك الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش ٣٢-٣٥ . ويستوى أن يرفض صاحب العمل قبول العامل للعمل خلال المهلة أو يرضه في حالة يستحيل عليه أداء العمل ، كقتله ، في أثناءها ، إلى وظيفة أخرى ، أدنى أدبياً وأقل أجراً من وظيفته طبقاً للعقد (نقض فرنسي ٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-١-١-٢٢ ، وقد سبقَت الإشارة إليه ، وكذلك ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣-٢-٢-٢٧٣) .

(٣٢) نقض فرنسي ١٩ يوليو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، القهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٥ ، ص ١٤٤ ، وقد سبقَت الإشارة إليه . (٣٣) نقض فرنسي ٢١ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، القهرس التحليل ، جزء ٢ ، رقم ١٤٩ ، ص ١٢٢ . ولا يختلف الحكم إذا وقع الفصل في فترة المرض ، لسبب لا يرجع إليه (نقض فرنسي ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦٢ ، قضاء ، ص ٣١ و ٩٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-١-١-٩٥٠) .

(٣٤) نقض فرنسي ٧ يوليو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٢١٦ . (٣٥) نقض فرنسي ١٠ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، القهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٨ ، ص ١٢٢ (إتهام العامل بسرقة) ؛ ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٦١ ، ص ٨١٤ (إشراك في إضراب) ؛ ١٩ مايو سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٧٦٢ ، ص ٨١٤ (علم فقهه قرار صاحب العمل بوقفه ، بلعله بالجنة الفرنسية ، وإنقطاعه ، على أنه ، عن العمل) .

(٣٦) نقض فرنسي ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، القهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٠ ، ص ١٤٤ ؛ « لا يستطيع العامل المتصل ، إذا لم يوجد إلتحاق أو عادة مخالفة ، أن يطالب بالأجر عن مهلة الإختطار التي لم يكن في خلالها مستعداً لتقديم العمل الذي إستخدم لأدائه » ؛ ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٢ ، ص ١٤٤ .

(٣٧) حالة رفض العامل للعمل خلال المهلة مع كونه قادراً على أدائه .

(٣٨) نقض فرنسي ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤-٢-٢-٢٨٠ م ٨٤ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٢٠٦ .

الإمتناع عن العمل في أثناء المهلة ، بل يتعين عليه أداء عمله ، والمطالبة بالتعويض عن عدم مشروعية فصله (٣٩). ويلتزم العامل الذي يعلن إمتناعه عن العمل في أثناء المهلة ، أو صاحب العمل ، الذي يعلن رفضه قبول العامل في خلالها ، بالتعويض عنها ، ولا يجوز له ، بعد وصول لإعلانه إلى العاقد الآخر ، أن يرجع فيها أخلته (٤٠) .

ولما كان التعويض عن مهلة الإخطار ، الذي يستحقه العامل ، يعتبر ، في الحقيقة ، مقابلاً لعمل لم يمكنه صاحب العمل من أدائه ، فإن محكمة النقض الفرنسية (٤١) ، يؤيدها الفقه (٤٢) ، تخضعه ، بحق ، للنظام القانوني للأجر ، بحسبانه بديلاً له (٤٣) . ولاشك في سلامة هذا التكييف عندنا ، ويرتب عليه ، - رغم إغفال النص عليه في قانون العمل ، ليستند الإلتزام به إلى التقنين الملئ وحده - ، تسوية هذا التعويض بالأجر في الإمتياز (٤٤) ، وفي عدم القابلية للحجز عليه (٤٥) . ويجب ، في رأينا ، أن تمتد هذه التسوية إلى منع المقاصة مع قرض على العامل إلا في حدودها القانونية (٤٦) ، ووجوب الرافاء به نقداً (٤٧) ، وإلى التقادم (٤٨) ، وإن كان يخضع ، في الواقع ، للتقادم

(٣٩) نفس فرنسي ٢٥ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٠٩ .

(٤٠) نفس فرنسي ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه ، (الإعلان صدر عن المامل) ؛

نفس فرنسي ١٢ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، للفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٤ ، ص ١٤٤ .

(٤١) نفس فرنسي ١٨ يونيو سنة ١٩٦٣ ، مجموعة بران ، رقم ٩٥ ، ص ٣٠٥ .

وملاحظات بران | BRUN ؛ وقبله ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٠ ، دالوز ، ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٥٥١ ، وتعليق ديبرو DUPEYROUX .

(٤٢) كايبر لاثك ، عقد العمل ، فقرة ١٩١ ؛ ديبرو وسافاتييه ، ص ٤٦٠ ؛ وقارن ديبران وقويو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ .

(٤٣) Substitut du salaire (كايبر لاثك ، المرجع السابق) ، أو Salaire

d'inactivité (بران BRUN ، تعليق على نفس فرنسي ١٨ يونيو سنة ١٩٦٣ المشار إليه) .

(٤٤) مادة ٥٠ عمل .

(٤٥) مادة ٤١ عمل .

(٤٦) مادة ٤٠ عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢١٣ .

(٤٧) مادة ٣٣ عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢١١ .

(٤٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢١٧ .

الحولى الوارد فى المادة ١/٦٩٨ من المجموعة المدنية (٤٩) ، لأنه متى ثبت له تكليف الأجر ، خضع ، من كل الوجوه ، لنظامه القانونى .

وتحديد التعويض ، على الوجه المذكور ، فى حالة فصل العامل ، يتفق ، فى الواقع ، مع المبادئ العامة ، لأن الأجر الذى يستحقه فى فترة الإخطار ، أو فى المدة الباقية منها ، هو كل ما فاتته من نفع بإنهاء العقد دون مهلة ، أو قبل إنقضائها (٥٠) . أما إذا لحقه ضرر بسبب إنهاء العقد فجأة ، كحومة الشكوك حوله على وجه يوحى بارتكابه خطأ جسيماً ، فإن التعويض عنه يتأسس على فكرة التعسف فى فصله (٥١) . إنما لا يمكنه المطالبة بزيادة التعويض ، إذا انقضت مهلة الإخطار دون أن يجد عملاً ، لأن الضرر الذى يعانيه ، حائلاً ، لا يرجع إلى فصله فجأة ، لكن إلى الفصل نفسه (٥٢) . على أن تطبيق تلك القاعدة ، فى حالة إنهاء العقد من جانب العامل ، غير مفهوم (٥٣) ، ويؤدى إلى نتائج ظالمة (٥٤) . ولا يمكن القول ، بأن التعويض ، طبقاً لها ، يمثل « قيمة الخدمات التى حرم منها صاحب العمل فى فترة المهلة » (٥٥) ، لأن المفاجأة فى الإنهاء ، لاسيما إذا كانت جماعية ، قد تعود عليه بأضرار جسيمة . ولذلك ينتقد الفقه الفرنسى الحلديث تحديد التعويض ، على هذا الوجه ، لصاحب العمل ، وينادى بوجوب عدم إتباع تلك القاعدة بالنسبة له (٥٦) .

ويرتب الفقه ، على الصفة الجزافية للتعويض ، حق العاقد فى التخلص من المهلة بدفع الأجر المستحق خلالها ، ليكون الإلتزام « بمرعاة ميعاد الإخطار » إلزاماً بدلياً على عاتقه (٥٧) . وكثيراً ما يعتمد صاحب العمل على إعفاء العامل ،

(٤٩) أنظر لاحقاً ، فقرات ٣١٦ وما يملأها .

(٥٠) قارن جوردان ، المرجع السابق ، ص ١٢٩ - ١٣٠ .

(٥١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٩ .

(٥٢) ديران وفيهيو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ - ٢ .

(٥٣) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٦٢ .

(٥٤) ديران وفيهيو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ - ٣ .

(٥٥) روست وديران ، فقرة ٣٤٩ .

(٥٦) بودان ، المرجع السابق ؛ وانظر أيضاً ديران وفيهيو ، جزء ٢ ، ص ٨٩٨ .

(٥٧) ديران وفيهيو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٨ .

الذى لإنتهى عقده ، تسرياً أو إستقالة ، من أداء عمله ، فى أثناء المهلة ، ويدفع له التعويض الجزائى عنها (٥٨) ، - الذى يتمثل ، كما قلنا ، فى جميع ما كان يقبضه لو أنه إستمر فى عمله إلى نهاية المهلة - ، خيفة التراخى الذى قد يظهره العامل فى أداء عمله ، أو عدم الإكتراث الذى قد يبدى فيه ، فيتجنب ما قد ينجم عن هذا القصور من إحتمالات به ، قد تؤدى إلى إضعاف سلطته فى الإدارة ، أو لإختلال النظام فى المشروع نتيجة تعاطف العمال مع زميلهم (٥٩) . ويعترف القضاء الفرنسى (٦٠) ، وكذلك الفقه (٦١) ، لصاحب العمل بهذا الحق ، لمصلحة مشروعه ، حيث لاخير ، على العامل ، من إستعماله ، إذ يوفى له بالأجر ، دون أن يقدم العمل الذى يقابله ، وتتحقق الحكمة من المهلة على وجه أكمل ، لأن العامل ، بعد إيرائه من التزامة ، يفرغ للبحث عن عمل آخر (٦٢) . ولا يمكن ، فى الحقيقة ، إنكار هذا الحق على صاحب العمل طالما كان التزامة بإحترام المهلة لا يمكن تنفيذه عيناً ، وكان التعويض عن الإخلال به يقتصر على مبلغ يساوى أجر العامل خلال المهلة لا يتجاوز (٦٣) .

ويقيد القضاء الفرنسى حق صاحب العمل فى التخلص من العامل فور إخطاره بفصله ، مقابل دفع أجره خلال المهلة ، بوجوب عدم التسعف فيه : لا يجوز أن يكون مبعثه سوء القصد ، أو وليد خفة ملومة ، بإستعماله فى ظروف توحى بارتكاب العامل خطأ جسيماً أدى إلى فسخ العقد معه (٦٤) .

(٥٨) أنظر كامير لانتك CAMERLYNCK ، الإبقاء من العمل خلال مهلة الإخطار ، مجلة الأسبوع القانونية ١٩٦٦ - ١ - ٢٠٠٣ .

(٥٩) كامير لانتك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٨ ؛ وانظر أيضاً ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٨ - ٢ .

(٦٠) نفس فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٢٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٨ ، ص ٤٦٤ وكذلك الأحكام المشار إليها فى كامير لانتك ، عقد العمل ، ص ٣٣٤ ، هامش ٢ .

(٦١) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٢٧٣ ؛ كامير لانتك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٨ ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ٩٣ ؛ ويقيرو وسالفاثيه ، ص ٤٦٠ .

(٦٢) كامير لانتك ، المرجع السابق .

(٦٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٩ ؛ وكذلك كامير لانتك ، عقد العمل ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص ٣٣٥ ، هامش ٢ - ٥ ؛ وپولان ، المرجع السابق ، ص

ويقصد صاحب العمل ، بإعفاء العامل من أداء العمل ودفع التعويض عن المهلة ، إنهاء عقد العمل فوراً ، بحيث تنتهى ، من بين طرفيه ، كافة آثاره (٦٤) . ولا تضاعف ، بالتالى ، مدة المهلة ، حائلاً ، فى حساب أقلمية العامل ، التى تتحدد ، وفقاً لها ، مكافأة نهاية الخدمة (٦٥) . ولكن ظهر أن هذا التكييف ، إن كان مفيداً للعامل من بعض النواحي ، إذ يسترد حريته فى إبرام عقد عمل جديد ، فإنه قد يكون ضاراً به من نواح أخرى . فعمدت محكمة النقض الفرنسية إلى رأب الضرر حيثما يظهر ، بحصر أثر إبراء العامل ، من التزامه بالعمل خلال المهلة ، فى هذا الإلزام وحده ، لا يتجاوز حدوده ، بحيث لا ينقض عقد العمل ذاته إلا بانتهاء المهلة (٦٦) . فيستحق العامل منحه آخر السنة ، ولو كانت قاصرة على العمال الحاضرين فى المشروع وقت وجوبها ، متى حل هذا الوقت خلال المهلة ، ولو كان العامل ، لإعفائه من العمل فى أثنائها ، قد غادره (٦٧) . وتدخل فترة المهلة فى مدة الخدمة ، ولو لم يؤد العامل فى خلالها عمله ، لحساب مكافأة نهاية الخدمة (٦٨) . بل ويستطيع العامل المسرح ، رغم إعفائه من العمل ، ترشيح نفسه ممثلاً للعملة فى إدارة المشروع (٦٩) ، لا انتخابات

= فترة ٣٢٦ ، والأحكام المشار إليها ص ٢٦١ ، هامش ٨٧ ؛ بران وجالان ، ملحق ،
 فترة ٢-٢٨٣ ، والأحكام المشار إليها ص ١٤٦ ، هامش ١ .
 (٦٤) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ ريفيرو وسافانيه ، ص ٤٦٠ ؛ بران
 وجالان ، ملحق ، فترة ٢-٢٨٣ .

(٦٥) نقض فرنسى ١٠ أبريل سنة ١٩٦٢ ، مشار إليه فى بولان ، للمرجع السابق ،
 ص ٢٦٢ ، هامش ٩٢ .

(٦٦) أنظر الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش ٦٧ - ٧٤ .

(٦٧) نقض فرنسى ١٧ ديسمبر سنة ١٩٦٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ - ٢ -
 ١٣٠٥٢ ، وتعليق جيه . د . سي . G. H. C. ؛ و ١٧ مارس سنة ١٩٦٥ ، لائحة السابقة
 ١٩٦٦ - ٢ - ١٤٦٧٩ ؛ وكذلك منحة الأجازات (نقض فرنسى ٢٧ فبراير سنة ١٩٧١ ،
 دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٧٢٨) .

(٦٨) نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٦ - ٢ -
 ١٤٦٧٩ (القضية الثانية) .

(٦٩) راجع سابقاً ، فترة ٩٢ .

تجرى خلال المهلة (٧٠). ورغم رضاه الفقه عن هذه الحلول (٧١)، فإن البعض منه ينتقد الأساس الذي أقيمت عليه، وهو بقاء عقد العمل إلى نهاية المهلة، لتناقضه مع النية المشتركة لطرفيه. فصاحب العمل قد قصد، باعفاء العامل من التزامه، إنهاء علاقات العمل كلية معه، كما أن العامل يعتقد إنقطاع كل صلة له بالمشروع، واسترداد حريته في العمل (٧٢). ويرى تفسيرها على هدى المبادئ العامة: لما كانت قواعد إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة تتعلق بالنظام العام، فإن إبراء العامل من التزامه بتنفيذ العمل، خلال المهلة، لا يجوز أن يؤدي إلى نقص في أجره، أو ضياع أية ميزة كان يحصل عليها لو أنه قام فعلاً بأدائه، بحيث يظل في نفس الوضع الذي يكون فيه لو كان قد نفذ المهلة، لأن صاحب العمل، إذا كان يستطيع إعفاء العامل من تنفيذ عمله خلال المهلة، فإنه لا يستطيع أن ينقص حقوقه المقررة له فيها بقواعد آمرة (٧٣). ويفسر البعض الآخر هذه الحلول بنظرية المشروع (٧٤)، فإدامت مهلة الإخطار لم تنقض، بقيت علاقة العامل بالمشروع قائمة، وظل العامل ملتصقاً إليه (٧٥).

المبحث الثاني

في القواعد الموضوعية

٢٩٤ - القواعد الموضوعية للإلهاء، تعداد، ٢٩٥ - نظرية التمسك
في الإلهاء، نطاقها، وطبيعتها، ٢٩٦ - ضابط التمسك في استعمال حق
الإنهاء الإفرادى، ٢٩٧ - تطبيقات: الفصل التمسكي للدافع إليه،
٢٩٨ - تطبيقات: الفصل التمسكي لعدم توافرها بوجهه، ٢٩٩ - تطبيقات:

(٧٠) نقض فرنس ٢٥ فبراير سنة ١٩٦٦، مجلة لأسبوع الثانوي ١٩٦٦ - ٢ -
١٤٦٧٩ (للدهرى الرابعة).

(٧١) بران وجالان، ملحق، فقرة ٢ - ٢٨٢، كامير لانتك، عقد العمل، فقرة ١٩٠.

(٧٢) كامير لانتك، عقد العمل، المرجع السابق، وأنظر كذلك، نقض فرنس

١٧ مارس سنة ١٩٦٥، المشار إليه: «إعفاء صاحب العمل العامل من تنفيذ العمل خلال مهلة الإخطار لا يستتبع، إلى إنقضاء هذه المهلة، أى نقص في الأجور والميزات الأخرى التي كان العامل أن يتسلمها لو أنجز عمله».

(٧٣) راجع سابقاً، فقرة ٢٦.

(٧٤) بران وجالان، ملحق، المرجع السابق.

الفصل التصلي للزوف بحيث به ، ٣٠٠ - حدود التصرف في الفصل ،
ومنى لا يكون الفصل تصلياً ، ٣٠١ - مسلفة صاحب العمل في
ادارة مشروعه ، الأزمات الاقتصادية ، تنظيم العمل ، وحدود تلك السلطة ،
ولما للمبادئ العامة ، ٣٠٢ - القيود القانونية على التسريع الجماعي ،
٣٠٣ - حقا العامل ، أو توافر ظروف تفقد الثقة فيه ، أو عدم كفايته ،
ومنى تكون كافيّة لتفى التصرف عن فصل العامل ، ولما للمبادئ العامة ،
٣٠٤ - قواعد قانون العمل الجديد ، للتملكة بحق صاحب العمل في فصل
العامل لظفا نسب اليه ، أو لمين جزئى اصابه ، ٣٠٥ - القيود القانونية
على حق صاحب العمل في فصل العامل لانهاه باحدى جرائم معينة ،
٣٠٦ - الحماية القانونية لأعضاء مجالس ادارة المنظمات النقابية العمالية
من الفصل التأديبي ، ٣٠٧ - اهل العامل للمقد ، وتصفه في اتياله ،
٣٠٨ - عبء البتات التصرف ، ٣٠٩ - جزاء التصرف في الاتياله الانراض ،
٣١٠ - دعوى التويض عن التصرف في فصل العامل : جواز الحكم مؤلثا
« بوقف تنفيذ الفصل » الى حين الحكم في الدعوى ، ٣١١ - التكيف
القانوني للحكم « بوقف تنفيذ الفصل » ، ٣١٢ - متى قوة الحكم
المنعجل ، ومتى ينتهى اثره ، ٣١٣ - وجوب الحكم ، في حالة واحدة
بإعادة العامل المفسون الى عمله ، ٣١٤ - نطاق تطبيق نظام « وقف
تنفيذ الفصل »

٢٩٤ - القواعد الموضوعية للإنتهاء، تعداد : تنحصر القيود الموضوعية ،
في القانون المصرى ، كما أشرنا (١) ، في وجوب عدم التصرف في الإنتهاء. وقد
نص عليها في المادة ٢/٦٩٥ من التقنين الملى ، بين النصوص التى تنظم عقد
العمل فيه ، ولم يكف ، في شأنها ، بالمبادئ العامة الواردة في المادتين الرابعة
والخامسة منه (٢) . وفضلا عن هذا ، قيد حق صاحب العمل ، في إنتهاء العقد ،

فقرة ٢٩٤ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٩ .

(٢) عبر الشارح ، في القوانين المتعاقبة الى نظمت عقد العمل الفردى قبل القانون
الجديد ، عن القيود الموضوعية لإنهاء العقد فى المدة غير المحددة ، باصطلاح « بلا شريطة » ،
بدل اصطلاح « التصرف » ، بحيث يقع الإنتهاء غير مشروع ، ويقم مسؤولية القائم به ،
إذا كان بلا مبرر (مادة ٢/٢٢ من القانون رقم ١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة ٣٩ من
المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ومادة ٧٤ من قانون العمل القديم) ، وكان
رأينا أن الشارح ، في هذه القوانين ، قد وضع قيداً موضوعياً على حق المالك في الإنتهاء
يقع عليه ، مقتضاه ، إقامة الدليل على المبرر المشروع الذى أجاز له الإنتهاء ، ويحفظ ،
بهذا ، عن قيد التصرف ، الذى يبق معه حق المالك في الإنتهاء مطلقاً ، بحيث لا تقوم
مسؤوليته عن الضرر الذى يلحق بالعقد الآخر نتيجة إقصائه إلا إذا أقام هذا الأخير الدليل -

لارتكاب العامل إحدى جرائم معينة ، أو خطأ نسب إليه إذا كان العامل عضواً في مجلس إدارة منظمة نقابية عمالية ، كما قيد حقه في التسريع الجاهى لعماله . وتمرر أخيراً ، ما يكفل ، للعامل ، الحصول ، مؤقتاً ، على مبالغ تعادل أجره ، في أثناء دعوى التعويض عن التعسف في فصله . ونبحث ، كل ذلك ، في الفقرات التالية .

٢٩٥ - نظرية التعسف في الإنهاء ، نطاقها ، وطبيعتها : تنحصر القيود

الموضوعية ، كما أشرنا (١) ، في وجوب عدم التعسف في إنهاء العقد (٢) . وهى ، في الحقيقة ، ليست مجرد تطبيق لنظرية التعسف في إستعمال الحقوق ، التى أعملها القضاء في شق الميادين (٣) ، على حق العاقد في إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، لأن الشارع الفرنسي ، بتدخله مرتين لتقريرها ، قبل القانون الأخير (٤) ، قد شجع المحاكم الفرنسية على التوسع في فكرة التعسف ، في نطاق

= على إتران الإنهاء بغطاً العاقد الذى أنهى العقد . ولكن الجهور في الفقه ، وأكثر الأحكام ، لم يرد في الإنهاء بلا مبرر سوى تردده للتعسف في الإنهاء الذى ورد في المادة ٢/١٩٥ من القانون الملحق (أنظر تفصيلات ذلك في الطبعة الأولى ، فقرة ٢١٣ ، وفي مؤلفنا « قانون الفصل المصرى ، المرجع السابق ، فقرة ٢٣٦ ») .

فقرة ٢٩٥ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٦ .

(٢) أنظر : دهران وقبح ، جزء ٢ ، فقرات ٤٦٠ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢-٢٩١ وما بعدها ، والملحق ، فقرات ٢-٢٩١ وما بعدها ؛ كامير لالوك ، عقد العمل ، فقرات ١٩٥ وما بعدها ، وملحق ، فقرات ١٩٦ وما بعدها ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ٩٤ وما بعدها ؛ ديفير وسافاتييه ، ص ٤٦١ وما بعدها ؛ جروكل ، فقرات ٩٨ وما بعدها ؛ بروشار ، عقد العمل ، فقرات ٢٢٨ وما بعدها ؛ أولييه ، ص ١٥٣ وما بعدها ؛ أولييه ، AUTRE ، الإنهاء التنسنى لمقد المل ؛ وأنظر ، كذلك ، المراجع المشار إليها سابقاً ، فقرة ٢٨١ ، هوامش ٢ و٣ و٧ و٩ و٢٠ ، وفقرة ٢٨٢ ، هوامش ١٩ و٢٣ و٢٤ و٢٥ و٢٩ و٣٠ و٣١ ؛ وفي القانون البلجيكي برساك **HERSAQUES** ، تعليق على حكمة بروكسل **Bruxelles** ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، المجلة الانتقادية لقضاء البلجيكي ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٢١٣ وما بعدها .

(٣) أنظر ، في النظرية العامة للتعسف في إستعمال الحقوق ، مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للتأخرات » المرجع السابق ، فقرات ٢٥٤ وما بعدها .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٢ .

حق إنهاء عقد العمل ، على نحو ترددت في إتباعه بالنسبة لغيره من الحقوق في العقود الأخرى ، ولأن الشارع المصرى ، بالنص عليها ، صراحة ، في المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدني ، قد ميز تطبيقها على الإنهاء ، عن باقي التطبيقات ، من ناحية طبيعة المسؤولية الناجمة عنها ، ومن ناحية نطاق الأخذ بها . فبينما يرى الفقه أن المسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال الحقوق مسئولية تقصيرية ، ولو كان الحق ، موضوع التعسف ، مترتباً على العقد (٥) ، لا بد أن تكون المسؤولية الناجمة عن التعسف في استعمال حق الإنهاء ، بالنص على إلزام العاقد بها في نصوص عقد العمل ، مسئولية عقدية ، لأنها وليدة إخلال العاقد بالتزام ناشئ عن العقد (٦) . ولا يجوز التقييد ، من ناحية أخرى ، في تحديد معيار التعسف ، بالمادة الخامسة من التقنين المدني ، في صورها الثلاث (٧) ، مهما كان الرأى في سعة نطاقها (٨) ، لأن التعسف في الإنهاء لا يستند إليها ، بل يتأسس على المادة ٢/٦٩٥ ، المشار إليها ، التى لم تقيد ، في تحديده ، بتلك الصور ، ويكون ،

(٥) مارسون MARSON ، التعسف في استعمال الحقوق في مواد العقود ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٥ ، ص ١٦٣ وما بعدها ، وحل المصروح ١٦٥ - ١٦٦ . ول . مازو H. et L. MAZEAUD ، وتالكو TUNC ، موسوعة المسؤولية المدنية ، الطبعة السادسة ، جزء أول ، فقرة ٥٥٩ ، قارن ديفان VAN RYN ، المسؤولية الأكيلة والعقد ، رسالة أجريجاسيون ، بروكسل Bruxelles سنة ١٩٣٣ ، فقرة ١٦٧ ، الدكتور عبد الرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، جزء أول ، فقرة ٥٥٨ . وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الرأى (نقض فرنسى ١١ يوليو سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ٦٦١) . ولكن هذا الرأى ، في نظرنا ، غير صحيح ، فالمسؤولية المترتبة على التعسف في استعمال حق نافي عن العقد هي ، حتماً ، مسئولية عقدية (أنظر مؤلفنا « مشكلات المسؤولية المدنية » ، فقرة ٣١ ، والمراجع المشار إليها هامش ١٩) .

(٦) بودوى - لاكائنرى وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩١٦ .

(٧) أنظر ، في هذه الصور ، مؤلفنا في النظرية العامة للاتزامات المشار إليه ،

فقرة ٢٥٧ .

(٨) يرى الجمهور ، في الفقه المصرى أن حالات التعسف الثلاث وردت في المادة الخامسة ، المشار إليها ، حل سبيل الحصر ، ونرى ، على خلافه ، أنها مجرد تطبيقات لاكتفينا جميع صور التعسف ، وأنها مجرد ضوابط يسترشد بها القاضى (أنظر مؤلفنا «الرجيز في النظرية العامة للاتزامات » المرجع السابق ، فقرة ٢٥٨) .

بالتالى ، أوسع نطاقاً منها ، وتتخذ فكرة الخطأ البسيط معياراً له ، كما يرى الفقه الحديث (٩) ، دون حاجة إلى كون المصالح التى يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة (١٠) . وعلى هذا ، تكون محكمة شئون العمال الجزئية فى القاهرة ، حين تقبلت ، فى تحديد التعسف فى استعمال حق الإنهاء ، بالمادة الخامسة من التقنين المدنى (١١) ، وحين اعتبرت ما يترتب عليه مسئولية تقصيرية (١٢) ، قد قضت على خلاف ما يقضى به القانون .

٢٩٦ - ضابط التعسف فى استعمال حق الإنهاء : فيعتبر الخطأ البسيط ، فى القانون المصرى ، ضابط التعسف فى الإنهاء ، الذى يترتب مسئولية العاقد ، كما كان فى القانون الفرنسى قبل تعديله الأخير (١) ، ولو كان إهمالاً ، أو عدم احتياط ، منه فى استعمال حق الإنهاء ، دون إنصراف قصده ، البتة ، إلى الإضرار بالعاقد الآخر (٢) : توافرية الإضرار ، بأية درجة ، ليس ضرورياً ليكون الإنهاء تعسفياً (٣) ، بل يثبت له هذا الوصف إذا نبأ سلوك صاحبه ، فى

(٩) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للتزامات ، المشار إليه ، فقرة ٢٥٦ ، والمراجع المشار إليها عاشر ٢٣ و ٢٤ .
(١٠) مادة ٥/ج مدق .

(١١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدوى رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٥٣ حال ؛ ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدوى رقم ٤٠٠٢ لسنة ١٩٥٣ حال ؛ ١٠ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدوى رقم ٣٣١٣ لسنة ١٩٥٣ حال ؛ ١٧ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدوى رقم ٢٦٢٦ لسنة ١٩٥٣ حال (أحكام غير منشورة) .

(١٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدوى رقم ٢٣٢٨ لسنة ١٩٥٣ حال ؛ ١٧ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدوى رقم ٢٦٠٢ لسنة ١٩٥٣ حال ؛ و ٢٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدوى رقم ٢٩٩٤ لسنة ١٩٥٣ حال ، (أحكام غير منشورة) .

فقرة ٢٩٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٢ .

(٢) كاسبر لالوك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٣ ؛ جروتل ، فقرة ١٠١ ؛ ديران وفير ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٥ - ٢ ؛ بيرسك ، التعليق ، المشار إليه ، فقرة ٣ .
(٣) بودوى - لاكنترى ، وقال ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٣٠ ، وأنظر أيضاً ديموج ، جزء ٤ ، فقرة ٦٥٩ .

إجرائه ، عن سلوك العاقد العادي^(٤) ، إما بالإخلاف بحق الإنهاء عن غايته ، حيث يكون الإنهاء تمسيفاً للدافع إليه ، وإما بالجور إليه دون وجود ما يدعو حقيقة إليه ، حيث يكون الإنهاء تمسيفاً لعدم توافر ما يوجب ، أو بغير إكترات بنتيجته الضارة ، حيث يكون الإنهاء تمسيفاً لظروف تحيط به .

وأكثر ما تكون دعوى التمسف في الإنهاء ، لأسباب واضحة ، مرفوعة على صاحب العمل ، ولا تحفل المجموعات القضائية إلا بتطبيقات التمسف في فصل العامل . وتكمن الغاية من فصل العامل في تحقيق مصلحة المشروع الذي يستخلمه ، لضرورة إقتصادية ، أو فنية ، توجيه ، أو خطأ ، أو عدم كفاية ، بل من العامل يقتضيه^(٥) . ويقع ، من ثم ، فصل العامل تمسيفاً إذا لم تفرضه الضرورات الإقتصادية ، أو الفنية ، للمشروع ، أو قصور العامل في الوفاء بالتزاماته نحوه ، حين لا تبرره مصلحة المشروع^(٦) ، ويعتبر صاحب العمل قد انحرف في استعمال حق الإنهاء عن غايته^(٧) . ويجب أن تكون مصلحة المشروع في فصل العامل جدية ، تتناسب مع الأضرار البالغة التي تلحق هذا الأخير منه ، بإنقطاع مورد رزقه^(٨) ، لأن استعمال حق الإنهاء يكون غير مشروع إذا كانت المصلحة المرجوة منه « قليلة الأهمية » ، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب العامل من ضرر بسببه^(٩) . ونفصل ، في الفقرات التالية ، ما أجملناه .

(٤) دهران وقليو ، المرجع السابق ، تبرى ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٧٨ .

(٥) كامير لائل ، عقد العمل ، فقرتا ١٥٠ و ٢٠٣ ، و من التصور المثلث الحق المقيد في الإنهاء الإنفراض إلى الفكرة التنظيمية للتسريح ، المقال المشار إليه ، لفرة ٥٠ ، برساك ، التعليق المشار إليه ، فقرتا ١٣ و ١٤ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٢٣ ، هامش ٥٤ ، بران BRUN ، علاقة المشروع ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٢ - ١٧١٩ ، لفرة ١٥ ، وأنظر ، كذلك ، فقرتي ٨ و ٩ .

(٦) كامير لائل ، عقد العمل ، المرجع السابق .

(٧) برساك ، المقال المشار إليه ، لفرة ١٣ .

(٨) برساك ، المرجع السابق ، فقرات ٢٩ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها ص ٢٣٦ ، هامش ١٣٤ ، وأنظر ، كذلك ، بران BRUN ، تعليق على نقص قرني ، ديسمبر سنة ١٩٥٩ ، ر ٢٢ فبراير سنة ١٩٥٧ ، مجموعة بران ، المشار إليها ، رتي ١٠٠ - ١٠١ ، ص ٢٢٦ .

(٩) جادة هـ / هـ جلفي .

٢٩٧ - تطبيقات : الفصل التسفي للدافع إليه : وأظهر صور التعسف ،
إنحرافاً بحث الإنهاء عن غايته ، هي فصل العامل لرأيه السياسي ، أو لعقيدته
الدينية ، أو لاستعمال حريته النقابية (١) ، لأن حرية الفكر ، والعقيدة ،
والحرية النقابية ، هي حقوق أساسية في جوامعنا السياسية (٢) . فيعتبر تعسفياً
فصل العامل لاختلافه مع صاحب العمل في رأيه السياسي (٣) ، أو لانضمامه إلى
حزب لا يدين بمبادئه ، أو يخالف رأيه (٤) ، أو لمناقشة سياسية مع عامل آخر (٥) .
على أن فصل العامل ، لمثل هذه الأسباب ، قد أصبح ، في الوقت الحاضر ،
نادراً جداً . وأقرب منه احتمالاً أن يقع فصل العامل تعسفياً لنشاطه النقابي (٦) ،
أو لاستعمال حريته النقابية ، كانضمامه إلى نقابه (٧) ، أو عدم انضمامه إلى

فقره ٢٩٧ :

(١) سيرتي ، المرجع السابق ، ص ٩٣ وما بعدها ؛ هيرير ، المرجع السابق ،
ص ١١٧ وما بعدها ؛ فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٩ ؛ كاميرلاك ، عقد العمل ،
لقرتا ٢١٠-٢١١ ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ وما بعدها .
(٢) ديران وفيغو ، جزء ٢ ، ص ٨٧٣ .

(٣) نقض فرنسي ١٤ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٥٣ ؛ هيرير ،
المرجع السابق ، ص ١١٧-١١٨ .

(٤) سيرتي ، المرجع السابق ، ص ٩٣ ؛ نقض فرنسي ١٤ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ،
المشار إليه ؛ وأنظر إستئناف أورليان Orleans ١٥ مارس سنة ١٨٩٣ ، سيرتي ١٨٩٣-
٢٠٧-٢ .

(٥) نقض فرنسي ٢٦ يناير سنة ١٩٦٦ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٦ - ٤-٣٤ .
(٦) نقض فرنسي ٢ مارس سنة ١٩٦٦ ، ٩ مارس سنة ١٩٦٦ ، ٩ مارس سنة
١٩٦٧ ، و ٤ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس الساج عشر ، جزء
أول ، عقد العمل ، أرقام ٢٠٣٧ و ٢٠٣٨ و ٢٠٣٩ و ٢٠٤٠ (حل التوازي) ص ١٨٢٩ ؛
١٩ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ - ٢-٦١٦ ؛ ٣ مايو سنة ١٩٧٢ ،
جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٣٠ ، ص ١١٢ ؛
٢١ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١-١٤٠ ؛ ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣ ،
جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ١٩٧٤ ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم
١٨٤ ، ص ١٢٣ .

(٧) پلانيول وديير ، جزء ١١ ، فقره ١٠٤ ؛ كاميرلاك ، عقد العمل ، -

نقابة (٨) ، أولاستقالته من نقابة (٩) ، أو دعوته إلى الانضمام لنقابة (١٠) ، أو توليه منصب في نقابة (١١) ، أو تعيينه ممثلاً للنقابة في لجنة المشروع (١٢) ، ويقترب منه ترشيح نفسه مندوباً عن العملة فيه (١٣) ، أو إخوته إلى نقابة لنقص خلاف (١٤) أو زيادة الأجر (١٥) ، أو تقديمه ، باعتباره مندوباً عنها ، مطالب زملائه (١٦) . إنما يجب ، حتى يعتبر الفصل تعسفياً ، ألا يكون في نشاط العامل تجاوز لحقوقه التي قررها القانون (١٧) ، أو إخلال بالزاماته التي رتبها

مقره ٢١١ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٦٩ ، هامش ١ ؛ بيك ، ص ٨٤٧ ، هامش ٢ ، والأحكام المشار إليها في ؛ شتون الصال الجزئية بالقاهرة ٣١ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) ؛ نقص فرنسي ٢٣ مارس سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٠ ، ص ٢٥٤ و ١٧٠ مارس سنة ١٩٥١ ، المجلة السابقة ، سنة ١٩٥١ ، ص ٤٧٤ .

(٨) نقص فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٨ - ١ - ٧٩٤ . ولا ينبغي صاحب العمل من المسئولية إلتفاته مع نقابة على عدم استخدام غير أعضائها .

(٩) إستئناف باريس ١١ يناير سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، مختصر ، ص ١٢ .

(١٠) نقص فرنسي ١٩ أكتوبر سنة ١٩٣٧ ، سيرى ١٩٣٧ - ١ - ٣٧٢ .

(١١) نقص فرنسي ٢٧ مايو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ - ١ - ٢٢٣ .

(١٢) نقص فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس انعمى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٣٥ ، ص ٨٢٦ .

(١٣) نقص فرنسي ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٢٢ .

(١٤) نقص فرنسي ٢٧ مايو سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٠ ، ص ٤٢٦ .

(١٥) مجلس عمال *Cons. Prud.* كولمار *Colmar* ٧ يونيو سنة ١٩٣٨ ، مشار إليه في سيرتي ، المرجع السابق ، ص ٩٧ ، هامش ٣ .

(١٦) السين *Seine* المدنية ٤ ديسمبر سنة ١٩٣٦ مشار إليه في سيرتي ، المرجع السابق ، ص ٩٧ ، هامش ٤ ؛ وانظر ، كذلك ، في إختيار فصل المامل ، لنشاطه النقابي ، تعسفياً الأحكام المدنية المشار إليها في كاميرلانك ، عقد العمل ، ص ٣٦٩ ، هوامش ١ - ٤ . وقد حرم القانون الفرنسي ، بخصوص صريحة ، على صاحب العمل أن يدخل في إختياره الإلتقاء إلى نقابة ، أو ممارسة نشاط نقابي ، عند اتخاذ قراراته ، على الخصوص للمتلقي منها بالاستخدام أو التأييد أو التبريع ، وكل إجراء يخالف هذه القواعد ، يعتبر تعسفياً ، ويحول الحق في التصويت (قانون ٢٧ أبريل سنة ١٩٥٦) .

(١٧) شتون النالك الجزئية بالقاهرة ٢٧ يناير سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٩٥٥ لسنة ١٩٥٣ عمال (تجسك غير منشور) ؛ الحافر *Le Havre* المدنية ٤ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، ص ٥٥٠ .

العقد (١٨) . فلامسؤولية على صاحب العمل ، عن فصل العامل ، إذا دعي إلى الإضراب لغرض لا يتصل بالمهنة (١٩) ، أو أدخل سلوكه بالنظام في المنشأة ، بأن قام ، مثلا ، في أمكنة العمل ، بدعاية نقابية قد تثير بين العمال فتنة (٢٠) ، أو أدى إضرابه في مظاهرة سياسية إلى إعتقاله فتعطل يوماً عن عمله (٢١) ، أو إذا كان لعقيدة العامل الدينية ، أو لآرائه السياسية ، تأثير على علاقات العمل ، كأن كان ، مثلا ، مستخدماً لدى جمعية دينية أو سياسية (٢٢) .

ويعتبر ، أيضاً ، تعسفياً للدافع إليه فصل العامل نفسه ، أو لمطالبته ، بحق يقرره القانون ، أو يوفره العقد ، له (٢٣) ، كرفضه العمل فترة أطول مما يجزئه قواعد القانون في تنظيم العمل (٢٤) ، أو ساعات إضافية (٢٥) ، أو في يوم العطلة

جازيت دي پاليه ١٩٢١ - ١ - ٣٨ ، والسين Seine المدنية ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، مختصر ، ص ٤٢ .

(١٨) ساجيه SAGUEN ، الإنهاء بإرادة منفردة المقود ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٧ ، ص ٩٠ وما بعدها ؛ سيرتي ، المرجع السابق ، ص ٩٧ - ٩٨ ؛ ديوان وقفيو ، جز ٢٠ ، ص ٨٧٤ ؛ وعلى وجه الخصوص مارسيليا Marseille المدنية ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٠ - ١ - ٤٢٦ ، وفلس فرنسي ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ٤٠٤ .

(١٩) المأخر المدنية ٤ ديسمبر سنة ١٩٢٠ المشار إليه .

(٢٠) نقض فرنسي ١٩ يونيو سنة ١٨٩٧ ، دالوز ١٨٩٨ - ١ - ٥٤٠ ، والسين المدنية ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٢١) نقض فرنسي ١٥ مارس سنة ١٩٢٦ ، سيري ١٩٢٦ - ١ - ١١٧ ، وأنظر أيضاً نقض فرنسي ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٢٢) ديبلان ، المرجع السابق ، ص ٩٤ - ٩٥ ، وأنظر تعليقا على هذه الفكرة في السين Seine المدنية ٢٦ مايو سنة ١٩٢٨ ، مشار إليه في سيرتي ، المرجع السابق ، ص ٩٣ ، وإستئناف بورجو Bordeaux ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٦٢٨ ، وتعليق بوغو BONNEAU .

(٢٣) قرب بران وجالان ، ملحق ، ص ١٥٠ - ١٥١ ، وكامير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ٢١٣ .

(٢٤) شاربير ، المرجع السابق ، ص ١٠٠ ، والأحكام المشار إليها في هامش ٤ .

(٢٥) سيرتي ، المرجع السابق ، ص ٧٩ . والحكم المشار إليه في هامش ٥ ؛ إمتئناف Amiens ٢٧ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٣٦٢ .

الأسبوعية (٢٦) ، أو أداء عمل لا يدخل في إختصاص وظيفته (٢٧) ، أو قبول لائحة للعمل تحتوي بنوداً غير مشروعة (٢٨) ، أو مخالفة لاتفاق جماعى (٢٩) ، أو التوقيع على إقرار يتضمن واقعة غير صحيحة يترتب عليها نقص فى حقوقه (٣٠) ، أو التنازل عنها (٣١) ، أو لإبداء رأيه ، باعتباره عضواً فى مجلس الإدارة ، فى التنظيمات المقترحة (٣٢) ، أو رفض العاملة القيام بعمل يخدش الحياء (٣٣) ، أو الخضوع لتفتيش يجريه رجل (٣٤) ، أو لاستشارته مفتش العمل (٣٥) ، أو لإبلاغه مخالفات لقوانين العمل (٣٦) ، أو لتدخله ، لدى تفتيش القوانين الإجتماعية فى

(٢٦) مجلس مال ليون Lyon ٢٦ مارس سنة ١٩٠٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٠٧ - ٥ - ١٩٠٨ .
(٢٧) نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، مختصر ، ص ٥ .
(٢٨) ليل Lille المدنية ١٩ فبراير سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٩ - ٢ - ١٢١ - ٥ .
وتعليق بليك PIC .

(٢٩) نقض فرنسى ١٧ يونيو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٤٣٩ .
(٣٠) شئون المال الجزئية بالقاهرة ٢٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٨٢٦ لسنة ١٩٥٣ مال (حكم غير منشور) : يرجع الفصل إلى رغبة المدعى عليه فى إكراهه لتوقيع إقرار يتضمن أن مدة خدمته بدأت فى سنة ١٩٥٢ ، حين أنها بدأت فى سنة ١٩٥١ .
(٣١) شئون المال الجزئية بالقاهرة ٣ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٩٥٧ لسنة ١٩٥٣ مال (حكم غير منشور) .

(٣٢) نقض فرنسى ١٥ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٧١٦ .
(٣٣) شئون المال الجزئية بالقاهرة ٢٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٥٣ مال ، (حكم غير منشور) : يرجع فصل المدعية (التي كانت تعمل خادمة لدى المدعى عليه) إلى إمتناعها عن القيام بخدمة أحد أطباء المستشفى الذى كان يقيم بها أثناء جلوسه مع أصدقائه فى مجلس الشراب . ولا شك أن إمتناع المدعية ، وهى الفتاة المتراه ، من إجابة هذا الطلب أمر يقتضيه دواهى الفضيلة ، وإذا فصلت من أجل ذلك فإن فصلها يكون غير مشروع ، وبالتالى يتطوى عمل تصفٍ يقتضى التمييز . وانظر فى الفصل التمسنى لقيام العامل بعمل مشروع ، شئون المال الجزئية بالقاهرة ٢٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦١٤ لسنة ١٩٥٣ مال ، (حكم غير منشور) : يرجع فصل العامل إلى أنه طلب إلى ولدى المدعى عليه عدم القرب والتبث بالحل ، ولا شك أن هذا مما يشغل فى صميم عمله كعامل مسئول فى المحل .
(٣٤) نقض فرنسى ١٩ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ - ١ - ٢٢ م .
(٣٥) نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٥٩ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٥٤٣ .

(٣٦) السين Seine المدنية ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٧ ، ص ١٩٠ .

الزراعة، للعمل على الاعتراف بحقوقه (٣٧) ، و كطالبت به احترام الالتزامات الناشئة عن عقده (٣٨) ، أو بتنفيذ بندقيه (٣٩) ، أو بتعديل مقدار أجره وفقاً له (٤٠) ، أو بزيادته وفقاً لاتفاق جماعي (٤١) ، أو بتفسير طريقة جديلة لحسابه (٤٢) ، أو بدفعه له (٤٣) ، أو بتعليقات دقيقة لأداء عمله وتخصيص مكان له (٤٤) ، أو بالحقوق المقررة له بقوانين العمل (٤٥) ، كتطبيق قواعد الصحة (٤٦) ، و كرفع دعوى على صاحب العمل لاقتضاء مبالغ مستحقة له (٤٧) ، أو دعوته ، أمام لجنة التوفيق ، للنظر في نزاع بينهما (٤٨) .

- (٣٧) إستئناف أميان *Amiens* ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٥٩٦ ، وتعليق *VERNERIEY*
- (٣٨) نقض فرنسي ١٥ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - ٨٤ م - ٨٤ .
- (٣٩) نقض فرنسي ٩ يوليو ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢٥ ، ص ٨٢٦ .
- (٤٠) نقض فرنسي ٨ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧٢ .
- (٤١) نقض فرنسي ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢٨ ، ص ٨٢٦ .
- (٤٢) نقض فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٦٤ .
- (٤٣) نقض فرنسي ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٨ ، ص ١٢٦ .
- (٤٤) نقض فرنسي ٢٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢١١ م - ٢١١ .
- (٤٥) شئون المال الجزئية بالقاهرة ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٤٢٣ ، لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) ، وانظر أيضاً نقض فرنسي ١٩ نوفمبر سنة ١٩٤٨ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٤٩ - ٢ - ٤٩٥٦ ، وتعليق جيه . ب . *G.B.*
- (٤٦) نقض فرنسي ٩ يوليو سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٣ - ٤ - ١١٨ .
- (٤٧) نقض فرنسي ١٩ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه في بران وجالا ، ملحق ، ص ١٥١ ، هامش ٤٤ و ٥ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ١٧١٦ .
- نقض فرنسي ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٤ - ٢ - ١٧٧٢٢ ، وتعليق هـ . *H. TULLIER* ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - ٢٣ م - ١٥٤ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - ٨٤ م - ٨٤ .
- (٤٨) ، نقض فرنسي ١٢ مارس سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، مختصر ، ص ١٥٤ .

وقد يكون النافع إلى الفصل رغبة صاحب العمل في التخلص من التزاماته (٤٩) ، القانونية (٥٠) ، أو العقابية (٥١) ، فيعتبر ، كذلك ، تمسكاً ، كأن يقع قبيل التنازل عن المنشأة لحرمان العامل من حقه في استمرار عقده مع التنازل إليه (٥٢) ، أو قبيل نفاذ القانون ، الذي وضع نظاماً خاصاً للمهنة يكفل حمايته (٥٣) ، أو القرارات (٥٤) ، أو الإتفاقات الجماعية (٥٥) ، التي ترفع أجره (٥٦) ، أو قبيل الوقت الذي ينتهي فيه من إنجاز قس من العمل يستحق ، بعده ، المكافأة المتفق عليها لإتمامه (٥٧) .

ويعتبر ، أيضاً ، تمسكاً لفصل العامل لرفضه تغييراً في عقد العمل لا تفرضه حالته الصحية ، أو قدرته المهنية (٥٨) ، ولا تبرره ، في المشروع ، الضرورات الاقتصادية (٥٩) .

(٤٩) ديوان وقفي ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٥ - م .

(٥٠) نقض فرنسي ١٩ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ - ٢ - ١٦١٩
كامير لالك ، عقد العمل ، فقرة ٢١٣ .

(٥١) بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٢٩٦ / ٤ .

(٥٢) نقض فرنسي ٢ أغسطس سنة ١٩٣٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٣ - ٢ - ٨٠٥
أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٨٥ - ص ١٢٦ .

(٥٣) نقض فرنسي ١٢ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابق
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٧٨٦ ، ص ٨٢٦

(٥٤) نقض فرنسي ١٤ يناير سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٠ ، ص ١٢٩ .

(٥٥) نقض فرنسي ١٠ مايو سنة ١٩٥٧ ، مشار إليه في كامير لالك ، عقد العمل ، فقرة ٢١٣ ، وص ٣٧١ ، هامش ٦ .

(٥٦) كامير لالك ، للرجع السابق .

(٥٧) نقض فرنسي ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٢٨ ، سيرى ١٩٢٩ - ١ - ٥٥ .

(٥٨) نقض فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩١٨ ، دالوز ١٩٢٣ - ١ - ١٩٨ ، وانظر أيضاً ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٩ - ١ - ٣٤١ .

(٥٩) أنظر ، في تفصيلات ذلك ، لاحقاً ، فقرة ٣٠١ ، وحل المصموم ص ١١٠٦ وما بعدها .

ويعتبر ، كذلك ، تعسفياً للدافع إليه ، فصل العامل لموقف لا يتصل بعلاقات العمل (٦٠) ، كإذنه لزوجته ، العاملة معه ، بمقاضاة صاحب العمل (٦١) ، أو لرفضه تأدية الشهادة ، في دعوى ، وفق ما عليه عليه صاحب العمل (٦٢) ، أو أداء الشهادة في دعوى بين صاحب العمل وعامل سابق لديه (٦٣) ، أو لعدم إنسجامه مع مجموعة مساهمين جاءوا لمراقبة الشركة التي تستغلهم (٦٤) ، أو على أثر العلم بكونه قسيساً ، بعد أن أخفى هذه الصفة وقت تعاقدته (٦٥) ، أو لمحاولة العاملة الإنتحار في فترة الحمل ، دون أن يكون لمحاولتها آثار ضارة في عمل العمل (٦٦) . ويعتبر ، بالأولى ، فصلاً تعسفياً ، إذا تعلق موقف العامل بحريته الشخصية ، كنشر رأى في صحيفة (٦٧) ، أو إعلان رأى في أثناء نقاش في الطريق (٦٨) ، أو لطلاق زوجته (٦٩) ، أو لرفضه الانفصال

(٦٠) ديوان وقتي ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٥ - ج .

(٦١) بلانول وريير ، (الطبعة الثانية) ، جزء ١١ ، والأحكام المشار إليها ص ١١٤ ، هامش ٥ ، نفس فرنسي ٢٧ مايو سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٠ ، ص ٤٢٦ .

(٦٢) نفس فرنسي ٢٥ فبراير سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢٠ - ١ - ٩٤ .

(٦٣) نفس فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - ٢٢٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٣ - ٤ - ٧٥ .

(٦٤) نفس فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، ألفيرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٤٢ ، ص ٨٢٧ .

(٦٥) نفس فرنسي ١٧ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٤ - ٣ - ١٧٦٩٨ ، وتعليق لوف - سان جور Yves SAINT-JOUR ، وجازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - ٣١ .

(٦٦) نفس فرنسي ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، ألفيرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٤ ، ص ١٢٧ .

(٦٧) نفس فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٢٦ .

(٦٨) السين Seine المدنية ٥ يناير سنة ١٩٥٥ ، مشار إليه في كامير لاندك ، عقد العمل ، فقرة ٤١٠ ، ص ٣٦٧ ، هامش ١ .

(٦٩) نفس فرنسي ٨ يوليو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، مختصر ، ص ٩٥ -

عنها (٧٠) ، أو العلول عن شروع في زواج (٧١) ، أو تصحيح علاقة غير شرعية مع زميلة في العمل معه ، لم تولد ، في محل العمل ، أية فضيحة (٧٢) ، أو لظهور علامات الحمل على عاملة غير متزوجة (٧٣) ، أو كون «تسريحة» شعر العاملة ملفقة «وماكياجها» مبالغاً فيه ، ونظاراتها «بالغة الكبر» (٧٤) ، أو لطول شعر العامل (٧٥) : وإعتبر القضاء الفرنسي مدير الشركة متعسفاً في فصل زوجته ، العاملة فيها ، في أثناء دعوى الطلاق (٧٦) ، ورئيس المشروع العائلي متعسفاً في فصل أخته المستخلمة فيه ، لخلافات شخصية ، بعيدة عن نشاطهما المهني (٧٧) .

وقد أورد الشارع ، لهذه الحالة ، تطبيقات تشريعية في المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدني : «يعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد رب العمل ، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد ألزم بها الغير» . ويعتبر ، أخيراً ، تعسفياً للدافع إليه فصل العامل إذعاناً لضغط غير مشروع عليه (٧٨) ، لأن واجب صاحب العمل ، كرئيس للمشروع ، أن يقاوم هذا

= والمجلة الفصلية ، سنة ١٩٦١ ، ص ٥١٦ ، رقم ٥ ، وملاحظات كاربونيه CARBONNIER : (كان العامل ابن صاحب العمل) .

(٧٠) نقض فرنسي ٥ أبريل سنة ١٩٦٦ ، مشار إليه في بران وجالان ، ملحق ، ص ١٥٠ ، هامش ٤ (كانت الزوجة ابنة أخت صاحب العمل) .
(٧١) نقض فرنسي ٥ فبراير سنة ١٩٥٩ ، مشار إليه في كامير لاندك ، عقد لفيل ، لقرة ٢١٠ ، ص ٣٦٨ ، هامش ٥ .

(٧٢) إستئناف باريس أول يوليو سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ٢٩٩ .
(٧٣) نقض فرنسي ٢٥ مارس سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٤٤٢ ، وأنظر تطبيقاً آخر في ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٥٨ .
(٧٤) إستئناف بواتييه Poitiers ١٤ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٤ ، قضاء ، ص ٦٨ ، جازيت دي باليه ١٩٧٤ - ٢ - ٥٠٦ .

(٧٥) إستئناف باريس ١٥ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي باليه ١٩٧٢ - ٢ - ٩٩٢ .
الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٨٠ ، ص ٢٢٦ .

(٧٦) نقض فرنسي ٤ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي باليه ١٩٧٦ - ١ - ٩٠ .

(٧٧) نقض فرنسي ١٤ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي باليه ١٩٧٦ - ١ - ٨٩ .

(٧٨) نقض فرنسي ١٩ فبراير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ - ٢ - ١٩٤٨ (حكمان) =

الضبط ، ولا يستكين إليه (٧٩). فاعتبرته محكمة النقض الفرنسية متعسفاً في فصل عامل لم يعد يروق زملاءه في المصنع (٨٠)، أو استجابة لتهديد بالإضراب (٨١)، وفي فصل «السكرتيرة» لغيرة عنيفة إنتابت زوجته منها (٨٢).

٢٩٨ - الفصل التعسفي لعدم توافر ما يوجب : وقد يكون الفصل تعسفياً لإنعدام ما يدعو إليه . ويطلق ، في الفقه ، على هذه الصورة ، « الفصل دون مبرر معقول » (١) ، حيث ينمى ، على صاحب العمل ، سوء التقدير ، ليكون الفصل نتيجة إهماله ، أو يؤخذ عليه إنهاء العقد بغير ترو ، ليكون الفصل وليد طيشه . ولا يوجد ، من ثم ، ما يبرره صاحب العمل العادى مبرراً لفصل العامل . وقد أصبح وصف خطأ صاحب العمل ، حائل ، « بالخلقة المبلومة » (٢) عبارة دارجة في أحكام القضاء ، وفي بحوث الفقهاء (٣) . وعلى ذلك ، إعتبرت المحاكم تعسفياً ، فصل العامل لغاية فترة قصيرة

= مجلة الأسبوع القانوني ١٩٤٨ - ٢ - ٤٤٢٨ ، وتعليق جيه . ب . G.B. ، (كان موضوع هذه الدعاوى مطالبة بالتعويض عن التعسف في فصل عمال قرره صاحب العمل رضوخاً عن لقرارات بلان شمية ، شكلت ، في فرنسا ، عقيب الحرب العالمية الثانية ، لعقيب الفرنسيين الذين يشك في تمازجهم من الألمان في أثناء إحتلالهم لفرنسا ، ولم يكن لهذه اللجان أية سلطة رسمية) .

(٧٩) بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٩٤ - ٥ .

(٨٠) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٠ ، ص ١٧١ .

(٨١) نقض فرنسي ٨ أكتوبر ١٩٥٤ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٢ .

(٨٢) نقض فرنسي ٣ فبراير سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٥ - ٤ - ٣٣ .

نقطة ٢٩٨ :

(١) Renvoi sans juste motif

(٢) Légèreté blâmable

(٣) أنظر الأحكام ، والمراجع ، الفرنسية ، المشار إليها في الهوامش اللاحقة .

لمرض أصابه (٤) ، أو لعلمه جلوس (٥) ، حين يكون العقد ، في الحقيقة ، موقوفاً خلالها (٦) ، أو لعدم تقديمه شهادة طبية ، تثبت مرضه (٧) ، أو امتداد مرضه (٨) ، رغم علم صاحب العمل به ، أو بعد إيلاله من مرضه ، والرضاء باستخدامه ، بعض الوقت ، لعدة شهور ، مراعاة لحالته (٩) ، أو لأنه « قدم طلباً للحصول على أجازة » يستطيع صاحب العمل قبوله أو رفضه (١٠) ، أو طلب الإذن بالإتصرف ، ليلة عيد ، دون تأدية الساعات الإضافية (١١) ، أو فصله « لمشادة

(٤) شعرون المال الجزئية بالقاهرة ٢٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٠٣٠ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) ، نقض فرنس ٢٨ يوليو سنة ١٩٩٧ ، سيري ١٨٩٩ - ١ - ٣٣ ، (الفضية الثانية) ، وتعلق أيدر APPERT ، ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢١ - ١ - ٣٥ ، ٢ يناير سنة ١٩٢٤ ، سيري ١٩٢٤ - ١ - ٢٦٨ ، ١٨ يوليو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦ ، ص ١٢٤ ، وأنظر تفصيلات أوف في سيرفي ، المرجع السابق ، ٨٦ - ٩٠ ، وكذلك كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٠ . وقع ، بالأول ، تمسكاً ، فصل العامل غير إحتال ، أو تطور ، مرضه ، كامير لانك ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٩ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٧٨ ، هوامش ٣ - ٧) .

(٥) إستئناف شامبري Chambéry ١٤ مارس سنة ١٨٩٦ ، دالوز ١٨٩٧ - ٢ - ٤٤١ ، وأنظر تفصيلات ذلك في سيرفي ، المرجع السابق ، ص ٨٤ - ٨٦ ، وأوكيه ، المرجع السابق ، فقرة ٤٩ ، (٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥٣ .

(٧) شعرون المال الجزئية بالقاهرة ٣١ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٥٤٤ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) ، نقض فرنس ٤ يوليو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٧ ، ص ١٢٤ . (٨) نقض فرنس ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - ٢٩ ، ٢٥ يناير سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٥ - ١ - ٣٨٢ .

(٩) نقض فرنس ١٢ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢ ، ص ١٤٥ .

(١٠) إستئناف غلطة ٥ مايو سنة ١٩٣١ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، البنية ٤٠٤٣ ، ص ٣٧١ .

(١١) نقض فرنس ٢٧ مايو سنة ١٩٦٤ ، أشار إليه في كامير لانك ، عقد العمل ، رقم ٢٢٤ ، وص ٣٨٥ ، غلطة ٧ ، ص ٣٨٥ .

كلامية حادة « مع « أحد الشركاء غير المسؤولين عن الإدارة » (١٢) ؛ أو لعدم انسجامه مع مجموعة من المساهمين جاموا لمراقبة الشركة التي تستخدمه (١٣) ؛ أو لخلاف بين المدير العام ورئيس الشركة ، والنمى عليه ، من الأول الذى قرر فصله ، بتسليم مستندات إلى الأخير بناء على طلبه (١٤) ؛ وفصله ، فى لحظة إنفعال ، على أثر لفته النظر إلى ضرورة إصلاح الإدارة (١٥) ؛ أو لاعتداء على أحد العمال ، خارج العمل ، نسب إليه ، « ولم يقم عليه ثمة دليل » (١٦) ؛ أو لتفريده « طلباً بزيادة الأجر على زملائه ثم تقديمه لصاحب العمل (١٧) » ؛ أو فصله وحده ، من بين زملائه ، لموجة احتجاج ، قاموا بها ، على طريقة جديلة لحساب الأجور ، لم توضح لهم ، مع أن سلوكه لم يختلف عن سلوكهم (١٨) ؛ أو لعمله فى شركة أخرى ، لم يحرم عليه فى عقده ، ولم يمنعه من أن يكرس ، للشركة التي تستخدمه ، العناية اللازمة ، والوقت الضرورى لحسن سير المشروع (١٩) ؛ أو لجرد التخلص من أجره الكبير ، الذى إتفق عليه معه ، بعد نقله إلى وظيفة أعلى ، مقابل النزول عن الحالة التي

(١٢) إستئناف مخطوط ٢٨ أبريل سنة ١٩١٥ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٢٧ ، ص ٢٩٩ .

(١٣) نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٤٢ ، ص ٨٢٧ (واعتبرت المحكمة سبب الفصل على غير صلة بالعمل) .

(١٤) نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ١٤٠ .

(١٥) إستئناف شامبرى Chambéry ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٩٩١ ، وتعليق ج - ليون . كان G. LYON-CAEN
(١٦) شئون العمال الجزائية بالقاهرة ١٠ مارس سنة ١٩٥٤ ، الندوى رقم ١٤٤٦ لسنة ١٩٥٣ (حكم غير منشور) .

(١٧) نقض فرنسى ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٧ - م ٢٧٩ .

(١٨) إستئناف باريس ١٠ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، القهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٨٣ ، ص ١٢٠ .

(١٩) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٥٠ ، ص ٨٢٧ ، وأنظر كذلك إستئناف باريس ١٢ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٦٤ .

كانت مقررة له في وظيفته السابقة (٢٠) ، أو كبر سنه ، دون مبرر منهى ، بعد أن أنفى ، في المشروع ، جل عمره (٢١) ، أو قبل أن يبلغ سن التقاعد بضع سنوات ، رغم كونه مستخدماً ممتازاً ، ولم يعثره نقص في نشاطه (٢٢) ، وفصل المستخدم ، ليعين ، بدلاً منه ، صديق المدير المشروع (٢٣) ، أو صهر المساهم الرئيسي فيه (٢٤) ، أو مستخدم آخر قام العامل المفصول بتدريبه (٢٥) ، وفصل العامل لحظاً ينسب إلى رئيسه (٢٦) ، أو إلى صاحب العمل ذاته (٢٧) ، أو كان هذا الأخير مسئولاً عنه (٢٨) ، أو مجرد أنه لم يعد يروق صاحب العمل (٢٩) ، وفصل الخادم في فندق ، لوضع حد لسوء سلوك أحد مديريه حيالها (٣٠) .

(٢٠) نقض فرنسي ١١ يوليو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤١ ، ص ١٢٣ .

(٢١) نقض فرنسي ٩ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٢٢ ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٢٢ ؛ ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٢٩ .

(٢٢) نقض فرنسي ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٧٣ وتعليق ب. ر. B.R. ؛ ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٢٩ (فصل العامل في سن الثالثة والستين قبل ماين من بلوغه سن التقاعد) .

(٢٣) نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤٢ .

(٢٤) نقض فرنسي ١٦ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٣٥ .

(٢٥) نقض فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، جزء ٢ ، عقد العمل ، جزء أول ، رقم ١٨٢ ، ص ١٢٦ ؛ ٥ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٩٨ ، ص ٨٢٩ .

(٢٦) نقض فرنسي ٢ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ٧٦ .

(٢٧) نقض فرنسي ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٥٢ ، ص ٨٢٧ .

(٢٨) نقض فرنسي ١٧ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٤ - ٢ -

١٧٧٢٢ ، وتعليق تويليه THUILLIER

(٢٩) نقض فرنسي ٢٦ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٣٨ ، الذي وصف خطأ صاحب العمل بالترق Caprice والحقة الملوثة . وانظر ، كذلك ، نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٦٨ المشار إليه : « تصرف بخفة ملوثة ، تبور الحكم بالصوفيس ، صاحب العمل الذي يفصل ، دون مبرر ، مستخدماً لم توجد إليها ، أبداً ، أية ملاحظة ، بعد عودتها من الأجازة السنوية بثلاثة أيام ... »

(٣٠) نقض فرنسي ١٥ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٦ .

واعتبرت المحاكم تعسفياً ، كذلك ، فصل العامل ، بعد التصريح له باستغلال حانة لحسابه ، في غير ساعات عمله ، لمنافسته لصاحب العمل (٣١) ، أو ليعه بأسعار تقل عن أسعاره (٣٢) ، وفصله « لقبوله بعض الهدايا من عملاء صاحب العمل » ، لم يترتب ، عليه ، إضرار بمصالح هذا الأخير ، ولا يشتبه ، بالتأني ، بجرمة الرشوة (٣٣) ، أو بعد التسرع بإتهامه بجرمة تبديد ، لم يتم عليها دليل ، ولم يستطع صاحب العمل ، بشأنها ، سوى الإدلاء « بتصرّيات مبهمة » ، حين كان العامل ، طيلة مدة خدمته ، مثالا للأمانة (٣٤) ، وفصله « لضعف مكسب مقصف النادي الذي يشرف عليه » ، حين « أن النادي أنشئ لغرض إجتماعي بعيد عن الكسب » ، خصوصاً « وأنه لم يثبت من التحقيقات التي أجراها مكتب العمل أن المدعى تسبب فيما انتهت إليه حالة المقصف » (٣٥) ، وفصل المدير التجاري ، بعد ثلاثة أشهر من إنشائه فترة الاختبار ، بحجة عدم تحقق الغرض من إستخدامه ، وهو زيادة رقم الأعمال زيادة محسوسة ، حين أنه وضع تحت الاختبار لمدة تزيد على أحد عشر شهراً ، كان نشاطه ، في خلالها ، مرضياً ، ومؤدياً إلى إستمرار تحقده بعد إنتائها ، رغم عدم زيادة رقم الأعمال بشكل محسوس (٣٦) ، وفصل الممثل التجاري ،

(٣١) نقض فرنسي ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢١٥٢ ، ص ٨٣٢ .

(٣٢) نقض فرنسي ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، ولما ٢١٥٠ - ٢١٥١ ، ص ٨٣٢ .

(٣٣) إستئناف غخط ١١ مارس سنة ١٩٣٦ ، مجلة للتشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٨ ، ص ١٧٧ .

(٣٤) إستئناف غخط ٣ فبراير سنة ١٩٣١ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٣ ، ص ١٩٨ ، وأنظر أيضاً ٢٠ فبراير سنة ١٨٨٩ ، المجلة السابقة ، السنة الأولى ، ص ٢٩٩ ، بللي Belly المدلية ١٨ يناير سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ١٨٧ ، وأنظر أمثلة أخرى لفصل المصنف في هذه الصورة في ديوان ، المرجع السابق ، ص ٩٩ - ١٠٠ .

(٣٥) شتون إسمال الجزائية بالقاهرة ٣٠ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدحوى رقم ٨٥٦ لسنة ١٩٥٢ عمال (حكم غير منشور) .

(٣٦) نقض فرنسي ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٥٢٢ .

بعد فترة قصيرة ، بحجة عدم كفاية رقم أعماله ، دون إبداء أية ملاحظة قبل فصله ، وبغير أن يترك له الوقت لتنظيم عمله ، ورؤية النتائج التي ينتظرها مما تم منه (٣٧) .

واعتبرت محكمة النقض الفرنسية تصفياً فصل العامل ، لانقطاع عن العمل ، فترة وجيزة ، رغم معارضة صاحب العمل ، للإدلاء بصوته في إنتخابات رئاسة الجمهورية (٣٨) ، لأن العامل ، حالئذ ، لم يرتكب ، أى خطأ ، ولو كان يسيراً (٣٩) ، « فصاحب العمل ، المستول عن حسن سير مشروعه ، إذا كان يرجع إليه ، مع إحترام القوانين ، والوائح ، والإتفاقات الجماعية ، بتحديد مواعيد العمل لعامله ، فإنه يرتكب خطأ في إستعمال هذا الحق بتحديد مواعيد للعمل يستحيل معها على عامل عنده أن يشارك في التصويت في إنتخاب رئيس الجمهورية » (٤٠) .

وأخيراً ، بدخل ، في هذه الصورة ، فصل العامل ، لارتكابه خطأ لا تبرره جسامته (٤١) .

٢٩٩ — تطبيقات : الفصل التصني للظروف المحيط به : وأخيراً ، قد لا يعتبر الفصل تصفياً إلا للظروف المحيط به : يكون الفصل ، في ذاته ، مشروعاً ، ولكن الظروف التي وقع فيها تقيم مسئولية صاحب العمل ، تحليلاً لإقراره ، وتلزمه بتعويض العامل (١) . وتكون هذه الظروف ، في العادة ،

-
- (٣٧) نقض فرنسي ١٤ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢٩٥ م .
 (٣٨) نقض فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - ١٩٧ م .
 وإستئناف باريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٢٢ .
 (٣٩) نقض فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، المشار إليه .
 (٤٠) إستئناف باريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه .
 (٤١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٣ .

فترة ٢٩٩ :

(١) ديران وقليو ، جزء ٢ ، فترة ٤٦٥ - ١ : أولئك : المرحج السابق ، ص ٩٥ - ٩٦ زما بعدا - ريفيرو وماتانييه ، ص ٤٦٥ - ٤ : جروتل ، فقرة ١١٠ .

مقترنة بالفصل ، ولكنها قد ترجع ، أحياناً ، إلى وقت إبرام العقد .
- الظروف المقترنة بالفصل : كثيراً ما يمكن الخطأ في ظروف الفصل ،
إما لوقائع إقترنت به ، وإما للوقت الذى وقع فيه (٢) .

١ - فاعتبر القضاء الفرنسى تصفياً ، فصل المستخدم القديم فجأة ، لأعمال
مخالفة لتعليمات دقيقة معطاة له ، لم يترتب عليها الإخلال بسير العمل فى المشروع ،
لأن أخطاءه ، إذا كانت تجيز فصله ، فلأنها لا تبرر وقوعه فوراً ، دون مراعاة
مهلة الإخطار ، ولا الطريقة الخشنة والحائرة التى إتبع فيها (٣) ، وفصل السائق
القديم لسيارة نقل (٤) ، فى الوقت الذى قدم فيه صاحب العمل بلاغاً عن السطو
على إحدى سيارات النقل التى عنده ، - لأغلاط ارتكبها فى تسليم البضائع ،
ودفع ، لهذا الأخير ، التعويض عنها من ماله - ، ومنعه من الحضور ، فى
أحد أيام العمل ، لتسلم ملبسه ، رغم توجيه النظر إلى أن تعاصر فصله مع
تحقيقات الشرطة فى الإبلاغ عن السرقة من شأنه الإضرار به ، حين لا يوجد ،
فى أوراق الدعوى ، ما يشير إلى مبرر لهذا التسرع فى فصله (٥) ، وفصل المستخدم
فجأة ، بعد خيانة قلرها ربيع قرن كان يؤدى فيها عمله على خير وجه ، مع
منعه من الظهور فى مكان العمل خلال فترة الإخطار ، ولأن صاحب العمل قد
إتبع طريقة تؤذى سمعة العامل ، أمام زملائه ومعارفه ، بما توحى به من
ارتكابه خطأ جسيماً أدى إلى طرده فوراً (٦) ، وفصل العاملة ، الذى صحبته
علائية لا تدعو إليها أسبابه ، وترب عليها الإضرار بها مادياً وأدبياً (٧) ،

(٢) قانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٩٢ - ٤٩٣ .

(٣) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٨٣ ، ص ٨٢٨ .

(٤) Chauffeur livreur .

(٥) نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٨٠ ، ص ٨٢٨ .

(٦) نقض فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، قضاء ، ص ٤٥٤ وأنظر
أيضاً ٢ مايو سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ٣٧٠ .

(٧) نقض فرنسى ٧ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٩ .

وفصل المستخدم القديم في المشروع ، مع الإشارة عليه بعدم الحضور في اليوم التالي ، دون تقديم أى مبرر إليه . على نحو يفترض معه زملاؤه إرتكابه خطأ ماساً بالشرف أو الزهارة ، رغم قيامه بعمله بشكل مرضى ، وأن التقصير ، الذى لم ينبع عليه إلا أمام المحكمة الإستئنافية ، ليس منسوباً إليه (٨) ؛ وفصل مدير الفندق ، بعد أن وُجِّهت إليه ، أمام العمال ، « ملاحظات شديدة وخاطئة » تعتبر ماسة بشرفه ، وسلِّمت له ، على أثره ، شهادة ، نظراً « لحفاف عباراتها » من شأنها الإضرار به عند تقديمها بقية عمل آخر (٩) ؛ وفصل المدير التجارى لصيدلية ، فجأة ، وبطريقة فجأة ، رغم أقدميته وطبيعة عمله ، وإعفائه من العمل فى خلال مهلة الإختطار ، الذى يلتقى عليه شكوكاً مهينة (١٠) ؛ وفصل مدير المحل فوراً ، يوم الجرد ، فى أثناء إعادة تنظيم المشروع ، بطريقة مهينة ، فى حضور خليفه ، فى ظروف يمكن أن تثير الشك فى إرتكابه أعمالاً تتنافى مع الأمانة (١١) ؛ وفصل الصحفي ، فجأة ، لخبر كاذب نشره ، مع حذف إسمه من العنوان ، وإعفائه وصفاً مهيناً فى شهادة نهاية الخدمة ، حين لم ينسب إليه

= وأنظر تطبيقاً آخر يتعلق بالمثل التجارى فى نقض فرنسى ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٨٠٤ ، ص ٨٦٣ . ولكن لا يعتبر خطأ ، ينسب إلى صاحب العمل ، يقضى تمت التصفى على تسميته المثل التجارى ، إرساله تشرة إلى عملائه يخبرهم فيه بانقطاع صلة هذا المثل التجارى بشروعه ، ولا يجب ، من ثم ، أن يلقى طلبات منهم (نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٦٧ ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٢٨٠١ ، ص ٨٦٣) .

(٨) نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٣٠٧٦ ، ص ٨٢٨ .

(٩) إستئناف باريس ١٩ أبريل سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأصبوحى ١٩٣٤ ، ص ٣٨٩ .

(١٠) نقض فرنسى ١٤ يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٣٠٧٧ ، ص ٨٢٨ .

(١١) نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٣٠٧٨ ، ص ٨٢٨ ؛ وأنظر تطبيقاً آخرين ، يتعلقان بالمثل التجارى فى نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٩٦٨ ، و ٢٣ مايو سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٨٠٢ ، و ٢٨٠٤ ، ص ٨٦٣ .

سوى غلط يتعرض كل صحنى للوقوع فيه (١٢) ، وأخيراً ، فصل البيطار ، مع طرده فوراً ، بإعفائه من العمل خلال المهلة ، وتغيير « كالون » مكتبه فى أثناء تناوله طعام الغداء ، ومنعه من أخذ أشياءه الشخصية منه إلا مصحوباً بمنسوب عن صاحب العمل . فى اليوم الذى كان يشترك فى إجتماع هام لكبار المستخلمين ، مما يثير شكوكا كبيرة فى أمانته (١٣)

إنما لا يجوز للعامل ، الذى أعفى من العمل خلال مهلة الإخطار ، وطلب إليه ، منذ فصله ، عدم الظهور فى أمكنة العمل ، وتسليم مفاتيح الأمكنة التى فى حوزته ، الإدعاء بأن هذه الظروف من شأنها الإيحاء بارتكابه أخطاء كبيرة ، وتثير الشك فى أمانته ، إذا كان قد إتفق على إعفائه من العمل فى أثناء المهلة (١٤) ، ولا للمستخدم . الذى طلب إليه ترك وظيفته قبل نهاية المهلة ، التى كانت قد أعطيت له . إذا لم يلحقه ضرر من هذا الإنهاء المبكر . الذى كان نتيجة إعادة تنظيم المشروع ، ولم يترتب عليه المساس به ، وظل يتمتع ، إلى نهاية المهلة . بالميزات المالية المقررة له (١٥) . بل وحتى إذا لحقه ضرر منه طالما لم يقرن الضرر بخطأ صاحب العمل (١٦) .

٢ - وإعتبر القضاء الفرنسى . كذلك ، تعسفياً ، فصل العامل لغلق المصنع . أو تغيير طرائق الإنتاج فيه ، إذا أخطره به فى آخر لحظة مع إمكان وقوعه قبلها بوقت طويل (١٧) ، وفصله ، بغير أن ينسب إليه خطأ ما ، « بعد

-
- (١٢) إستئناف باريس ٢ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ - ٢ - سم ١٠٦ .
 (١٣) نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - سم ١٤٠ م ،
 أنظر كذلك ٥ فبراير سنة ١٩٧٥ ، المجلة السابقة ، م ٨١ و ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ،
 المجلة السابقة ، م ٢٩ .
 (١٤) نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٤ ، ص ١٤٧ .
 (١٥) نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٢ ، ص ١٤٧ .
 (١٦) نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣٢ ، ص ٨١٧ .
 (١٧) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٨٩٦ ، سيرى ١٨٩٦ - ١ - ٢١٧ ، وأنظر أيضاً ٢ أبريل سنة ١٩١٢ ، سيرى ١٩١٢ - ١ - ٣١٦ .

ولادة طفل له بوقت قصير وحين كان مريضاً (١٨) ؛ وفصل « البواب » قبيل حلول أحد الأعياد الكبرى التي يحظى فيها ببيات السكان (١٩) .

- الظروف المترتبة بإبرام العقد : وقد يرجع الخطأ ، الذي يترفه صاحب العمل ، إلى ظروف التعاقد . فيقع الفصل ، نظراً لها ، تعسفياً (٢٠) : توحى هذه الظروف بعمل ثابت ، أو لمدة طويلة ، ثم يقع الفصل ، مع ذلك ، بعد بداية العقد بفترة قصيرة . فاعتبر القضاء الفرنسي تعسفياً . التمرير ، الذي يقع خلال الأجازة المرضية ، لمستخدم قبل ، للميزات المالية التي عرضت عليه . الانتقال . مع أسرته ، من منطقة باريس . حيث كان يشغل وظيفة هامة . ليدخل في خدمة شركة ، في مدينة ليون ، مديراً لها . بعد أن وعده أصحاب الشركة . - الذين يعرفونه في دائرة العلاقات المهنية والخاصة - ، على الأقل ضمناً ، بوظيفة ثابتة في المستقبل القريب ، ولم يثبت أن هذا المستخدم لم يكن على مستوى هذه الوظيفة (٢١) ؛ وكذلك فصل المستخدم فجأة ، دون مبرر مقبول ، حين حلول موسم الركود . بعد أن استقدمه صاحب العمل من بلده إلى إحدى المستعمرات ، واعداً إياه « بمركز ثابت وجدي » لديه ، أصبح ، بالتالي ، عاطلاً ، بعيداً عن ذويه (٢٢) ؛ وفصل المهندس - ، الذي وعد بإدارة المصنع ، لحملة على قبول القيام بإنشائه - ، دون مبرر ، بعد عدة أشهر من إدارته (٢٣) ، أو الذي استقال من وظيفته في المغرب ، - التي كان يشغلها منذ عدة سنوات ، وتكبد نفقات كبيرة في إنتقاله إلى باريس ليعمل في شركة إختارته ، من بين كثيرين ، على أثر إختبارات عديدة- ، للتخلص منه ، فجأة ، بعد أسابيع قليلة ، بحجة عدم كفايته ، ومست هكذا باعتباره ،

(١٨) نفس فرنسي ١١ يوليوس سنة ١٩٣٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٤ - ٢ - ٦٨٥ .

(١٩) مصالحتات باريس ١٠ ديسمبر سنة ١٩٠٣ ، سيرى ١٩٠٤ - ٢ - ٨٤ .

(٢٠) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٩٠ - ٤٩١ .

(٢١) نفس فرنسي أول أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٢٧٩م .

(٢٢) نفس فرنسي ١٦ يناير سنة ١٩٢٩ ، دكلور الأسبوعي ١٩٢٩ ، ص ١٣١ .

(٢٣) نفس فرنسي ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - ٨٢ .

حين كان يركن ، في هذه الظروف ، إلى إستقرار معقول في وظيفته (٢٤) ،
وفصل المستخدم الكبير ، - الذي حملته صاحب العمل على الإستقالة من
وظيفته السابقة ، بوعده بمركز ثابت - ، بعد خمسين يوماً من إستخدامه ،
للمنول عن وظيفة « المدير الإقليمي » التي كانت مخصصة له (٢٥) ، وفصل
العامل ، بعد ستة أشهر ، بعدما وعده صاحب العمل ، وقت إبرام العقد ،
« بمركز ثابت » لديه ، وطمأنه إليه ، مما جعل العامل يغير ، مع عائلته ، محل
إقامته (٢٦) ، وفصل العامل ، بعد ثمانية أيام ، وإخطاره به قبل طرده بساعة
واحدة . بعدما وعد ، وقت إستخدامه ، بعمل « لمدة طويلة » ، مما جعله
يرفض إيجاباً لصاحب عمل آخر (٢٧) ، وفصل العامل ، الكفاء النشط ، بعد
سنة أشهر ، بحجة تناقص الأعمال ، وفي الحقيقة لاستبدال غيره به ، بعد أن
دلت بنود العقد على قصد طرفيه في بقاءه مدة طويلة ، ونقل العامل ، بناء على
طلب صاحب العمل ، محل إقامته إلى حيث يقيم هذا الأخير ، لاسيما وأن
عادات المهنة تقضي بالاستغناء أولاً ، في حالة الكساد ، عن العمال الأقل مرتبة
منه (٢٨) ، وفصل العامل ، الذي كان ضحية حادثة عمل ، بعد أن تركه
صاحب العمل يعتقد ، يوم وقوع الحادثة ، في إستمرار العقد بينهما . مع علم
هذا الأخير بوجوب إستخدام عامل بدله (٢٩) ، وفصل العامل ، بحجة إعادة
التنظيم المائي للمشروع ، بعد زيادة أجره لحمله على عدم ترك العمل فيه

(٢٤) نقض فرنسي ١٢ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ -
٨٢٢ ، وأنظر تطبيقاً مماثلاً في نقض فرنسي أول يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ،
ص ١٣٧ (اعتبر متمسكاً صاحب العمل الذي حرض العامل بالحاج لإستقبال من وظيفته ليستخدمه ،
في مشروعه ، وبعد أن طأوه ، ظهر حجزه عن دفع أجره) .

(٢٥) نقض فرنسي أول يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٣٧ ،
وأنظر تطبيقاً آخر في ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٢٢ .

(٢٦) نقض فرنسي ١٨ مايو سنة ١٩٠٩ ، سيرى ١٩٠٩ - ١ - ٤٢٨ .

(٢٧) نقض فرنسي ١٤ يونيو سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٦ - ١ - ٥٠٣ .

(٢٨) نقض فرنسي ١٥ أبريل سنة ١٩٢٩ ، سيرى ١٩٢٩ - ١ - ٣٦١ .

(٢٩) نقض فرنسي ١٧ أبريل سنة ١٩٣٤ (الدعوى الثانية) ، جازيت دي پاليه .

لوظيفة أخرى خارجة (٢٠) ؛ وفصل الممثل التجارى ، بعد شهرين أقام فيها مخزناً لإيداع البضائع ، وإستخدام عمالاً عديدين ، وإشترى أدوات كثيرة ، مما يثبت نية الطرفين فى إستمرار العقد مدة كافية للحصول على ربح معقول بعد تغطية تلك النفقات (٢١) ؛ وفصل الرسام ، الذى إستستخدم بمقد ذى مدة غير محددة ، لأداء عمل إستدعى القائم به لتأدية الخلمة العسكرية ، دون إخطاره بالصفة المؤقتة لمهمته ، حين أن صاحب العمل لا يمكن أن يجهل إحتمال عودة الرسام الأصلى بعد إنتهاء خلمته العسكرية ، ولأمدة العمل الذى إستدعى إبرام عقد العمل مع بديله (٢٢) ؛ وقبول العامل لوظيفة أخرى فى المشروع ، خيفة فصله ، لا يتضمن نزولاً عن الوعد ، الذى سبق التمهده له ، بوظيفة مستقرة (٢٣) ، على أن تعهد الخلف ، الذى إشترى المحل التجارى ، بعدم تسريح المستخدم فيه ، ليس وعداً بالإستقرار فى الوظيفة ، ولكنه مجرد تدبير بحكم القانون الذى يقضى ببقاء عقد العمل مع الخلف الذى إنتقلت اليه ملكيته ، دون ضمان إستمراره ، مستقبلاً ، لمدة غير معينة . ويستطيع ، من ثم ، هذا الأخير أن يفعله إذا رأى عدم كفايته ، أو أصبح فى غير حاجة إليه (٢٤) . بل إن الوعد بوظيفة ثابتة أو مستقرة ، ولوترك العامل ، من أجلها ، وظيفة أخرى ، يكون معلقاً على ملائمة الظروف الإقتصادية ، والقدرة المالية ، لصاحب العمل (٢٥) ، ولا يمنع هذا الأخير من فصل العامل ، لمبررات جديدة لم

(٢٠) نقض فرنسى ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٢٧٩م .

(٢١) نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٠ . ويجب ، لقيام التسلف ، ثبوت خطأ فى جانب صاحب العمل ، ولا يكتفى مجرد علمه بما تكبده العامل من نفقات فى سبيل إبرام العقد (نقض فرنسى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٩ - ١ - ٣٠٤) .

(٢٢) إستئناف روان *Rozen* ١١ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢١٠ ، ص ١٤٦ .

(٢٣) نقض فرنسى ٢١ مارس سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ - ١ - ١٤١م .

(٢٤) إستئناف أورليان *Orléans* ١٦ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ - ٢ - ٦٥٠ .

(٢٥) نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ - ١ - ٨٢م .

تكن متوقعة وقت التعهد به (٣٦) ، وهو ، على كل حال ، محدود بالمدّة المحقولة (٣٧) ، ولا يخول للعامل البقاء في الخدمة إلى حين بلوغه سن التقاعد (٣٨) .

٣٠٠ - حدود التصسف في الفصل ومعنى لا يكون الفصل تصسفياً: على أن فكرة التصسف في الفصل ، مهما اتسع نطاقها وتنوعت صورها ، فإنها تظل بعيدة عن سلطة صاحب العمل في تنظيم مشروعه ، ولا تمس حقه في إنهاء العقد عند ثبوت خطأ العامل أو عدم كفايته . فالمسلم به أن فصل العامل نتيجة تنظيم العمل ، أو المترتب على نقص العامل ، خطأ أو عجزاً ، لا يشوبه التصسف ، ولا يقيم ، بالتالي ، مسؤولية صاحب العمل ، الذي يتوافر لديه ، على حد تعبير الفقهاء ، « مبرر مشروع » (١) في الحالة الأولى ، و « مأخذ مشروع » (٢) في الحالة الثانية ، لفصل العامل .

٣٠١ - سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه ، الأزمات الاقتصادية ، تنظيم العمل ، وحدود تلك السلطة ، وفقاً للمبادئ العامة : لصاحب العمل ، على مشروعه ، سلطة مطلقة . لأنه مالكة ، والمسئول عن إدارته ، الذي يحقّ ثمار إزدهاره . ويتحمل نتيجة فشله . ولا معقب على تقديره إذا رأى إنهاء الاستغلال ، بخلق المشروع ، أو إنقاصه ، بتقليل نشاطه ، أو إذا رأى ،

(٣٦) نقض فرنسي ٧ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢٩٣م .
(٣٧) قرب نقض فرنسي ١٤ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، غنصر ، ص ١٩٠ ، ٢٧ مايو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول . عقد العمل ، رقم ١٨٦٧ ، ص ٨١٨ : « الأمل في استقرار مدين في الوظيفة لا يمكن ، بعد عدة سنوات في الخدمة ، أن يكون عائقاً لإعادة تنظيم المشروع » .
(٣٨) نقض فرنسي ٦ فبراير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٤٧ ، (لم يعتبر تصسفياً فصل العامل ، لإعادة تنظيم المشروع على أثر إندماج الشركة في شركة أخرى ، بعد مضي ثلاث سنوات على إستخدامه) .

فقرة ٣٠٠ :

(١) Motif légitime

(٢) Grief légitime ؛ وترجمته الحرفية «شكوى مشروعة» ؛ وأنظر في تعريف

« الشكوى المشروعة » ، وتمييزها عن المبرر المشروع ، شاربير ، المرجع السابق ، ص ٩٣ .

لتوسيع عمله ، أو لزيادة ربحه ، تغيير وسائل العمل به . ولا يعتبر فصل جميع العمال ، أو بعضهم ، تبعاً لذلك ، تصفياً من جانبه . وليس ملزماً ببيان الباعث على إخلاق عمله ، أو لإنقاص نشاطه ، أو بإثبات ضرورة تغيير طرائق الإنتاج أو غائلته (١) .

صاحب العمل « سيد مشروعه » (٢) . فقد يرى إنهاء الاستغلال ، وتسريع عمله ، لمجرد رغبته عن الاستمرار فيه ، أو لكارثة مالية نزلت به ، أو أزمة اقتصادية ظهر أثرها عليه (٣) . ولا يمكن أن يناقش في أسباب قراره ، ولو كان راجعاً إلى سوء تقديره ، ولا أن ينحى عليه التصف ، ولو كان ما حل به ناشئاً عن سوء إدارته : « صاحب العمل ، الذي يحمل مسئولية المشروع ، الحكم الوحيد على الوسائل الكفيلة بحفظ نشاطه ، وكذلك الظروف الداعية إلى وقف استغلاله » (٤) . وليس للعمال المطالبة بتعويض ، ولو ثبت في جانب صاحب العمل أخطاء أدت إلى غلق المشروع الذي ترتب عليه تسريحهم ، لأن « التزامات صاحب العمل ، قبل عمله ، في تنفيذ عقد العمل ، تنشأ عن القانون الذي ينظم هذا العقد ، ولا يمكن زيادتها » ، من ناحية ، ولأن « أخطاء صاحب العمل في الإدارة العادية ، على فرض ثبوت نتائجها ، لا يمكن أن تمس العمال

فقرة ٣٠٦ :

(١) أنظر مينييه **MEUNIER** ، إنهاء عقد العمل لإلغاء الوظيفة أو لإنقاص نشاط المشروع ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤١ ، ص ١٢ وما بعدها .

(٢) ديلا ن ، المرجع السابق ، ص ٨٧ .

(٣) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٤ .

(٤) إستئناف باريس ١٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ، سنة ١٩٥٥

٢-٨٥٥٩ ، وتعليق بريت دي لاجريسي **BRETHE de la GRESSAYE** .
وقد ألقى هذا الحكم حكماً لحكمة إيتامب **Itampes** المتنية في ٢٤ يونيو سنة ١٩٥٤ ، قضى بمكس ذلك (أنظر هذا الحكم الأخير في « مجلة الأسبوع القانوني » ، سنة ١٩٥٤ - ٢ - ٨٢٥٩) ، وأنظر أيضاً نقض فرنس ٢٩ يناير سنة ١٩٢٢ ، سيري ١٩٢٢ - ١ - ٨٦٩ ، وأنظر كذلك سيري ، المرجع السابق ، ص ١٠٠ - ١٠٢ ، ونقش ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٠ ، رقم ١٢٠ ، ص ٧٩٨ ، وقد تأثر هذا الحكم ، في عبارات أسبابه ، بالنطية الأولى من هذا المؤلف (أنظر فقرة ١٦٠ من النطية الأولى) ، ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، السنة ١٨ ، رقم ٦٩ ، ص ٤٥٣ .

إلا في الأمل العالق بهم ببقاء نشاط المشروع مستمراً. ولكن هذا الأمل ، مهما كان طبيعياً ، ليس حقاً محتج به على صاحب العمل ، يكون مصدراً للتعويض^(٥) ، من ناحية أخرى. وأخيراً ، « لا يوجد نص في القانون يفرض عليه إلزاماً ببقاء نشاطه بمجرد توفير الاستقرار في الوظيفة لعملته ، على أن يتبع ، إزاء من يستخلمهم ، القواعد التي فرضها تقنين العمل »^(٦) .

وكثيراً ما يضطر صاحب العمل ، إزاء الأزمات الاقتصادية ، إلى تضيق دائرة نشاطه ، أو إلى ضغط مصروفاته ، فيكون له حرية مطلقة « في إختيار الوسائل الكفيلة بحفظ مصالح مشروعه »^(٧) ، أو يرغب ، لتوسيع دائرة نشاطه ، أو لزيادة ربحه ، في تغيير طرائق الإنتاج ، أو تنظيم العمل على نحو آخر ، فيكون له حرية مطلقة « في إختيار الوجه الذي ينظم عليه مختلف

(٥) إستئناف باريس ١٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ المشار إليه ، وأنظر فائسان ، المرجع السابق ، وقارن نقض فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٦ - ١ - ٢٠٧ .

(٦) نقض فرنسي ٣١ مايو سنة ١٩٥٦ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٢١ ، وتعليق لوفاسيه **LEVASSEUR** ، ومجموعة بران . رقم ٩٦ ، ص ٣٠٨ ، وكذلك ٣ يناير سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٩٧ ، و ٦ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ١٩٦ . يتأسس هذا القضاء على القواعد التقليدية في القانون المدني ، التي تقضي بأن « عقد العمل ذا المدة غير المحددة يمكن ، دائماً ، أن ينتهي بإرادة أحد طرفيه ، وهذه الرخصة ، التي قررها القانون لصاحب العمل ، كما قررها للعامل ، تدخل في قوام هذا العقد » ، (نقض فرنسي ٣١ مايو سنة ١٩٥٦ ، المشار إليه) . ولكن نظرية المنظمة ، التي تروى ، في المشروع ، جماعة تهدف إلى غير جميع أعضائها المال وأصحاب رموس الأموال ، ولا تقتصر على مصلحة الآخرين وحدهم (راجع سابقاً ، فقرة ٢٦) ، تؤدي إلى قيام التمسك في إغلاق المشروع ، وإنهاء إستغلاله ، لغیر ضرورات إقتصادية توجبه : « كل منفاة صناعية أو تجارية تكون جزءاً من الثروة القومية ، والإبقاء عليها لا يهم فقط الشركاء فيها ، ولكن كذلك المال الذين يملكون فيها وسائل عيشهم » (أنفیر **Anvers** التجارية (في بلجيكا) ١٧ يوليو سنة ١٩٥٨ ، المجلة الإقتصادية للقضاء البلجيكي ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٣٥٩ ، وتعليق دي بوساك **DE HERSAQUES** ، الذي تعرض فيه تفصيلات هذا الرأي .

(٧) نقض فرنسي ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٢ ، ص ٢٥٠ ، وأنظر أيضاً ١٥ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٢٧٩ ، وفائسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٥ ؛ مينيه ، المرجع السابق ، ص ١٢ .

الأقسام في مشروعه (٨) ، أو الأسس الجديدة التي يسير عليها العمل (٩) ، أو الوسائل الفنية للإنتاج ، فيه (١٠) . ويتمتع ، لتحقيق هذا الغرض ، أو ذاك ، بسلطة تقديرية ، لاتخاذها رقابة القضاء ، الذي لا يمكن أن يناقشه في ضرورة ما يرى إتخاذ ، أو جلوس ما يريد إجراؤه ، أو ينهى عليه الخطأ في إختيار طريقة محددة ، أو سوء التقدير في الاتجاه إلى تحقيق نتيجة معينة (١١) . فإذا رأى الاستثناء عن بعض العمال ، أو توفير بعض المستغلين ، لا يمكن أن يشوب فصلهم التعسف إستناداً إلى أن إنقاص ساعات العمل ، أو تخفيض الأجور ، يحقق له الغرض ، مع الإبقاء على جميع عمله (١٢) .

(٨) نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٣٢ ، جازيت دي ياليه ١٩٣٣ - ١ - ٢٩ ، وأنظر أيضاً بيريير ، المرجع السابق ، ص ٩٥ ، والأحكام المشار إليها في هامش ٩٩ ونقض ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ٥٥ ، ص ٣٥٧ .

(٩) نقض فرنسي ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، سيري ١٩٣٨ - ١ - ٢٢ : « لما كان صاحب العمل هو الحكم الوحيد فيما إذا كان ، الظروف الاقتصادية ، يجب عليه الاستمرار في إستغلال مصنعه على الأوجه السابقة ، أو ، على التقيض ، يمتنع عليه كفاية تشغيله على أسس جديدة ، فإن حكماً يقرر ، بحق ، أن فصل مستخدم لا يكون تمسكاً إذا إتضعت إعادة تنظيم المشروع » .

(١٠) كاميرون لانك ، عقد العمل ، رقم ١٩٧ - ب ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٦٤ ؛ وقارن أوتيه ، المرجع السابق ، فقرة ١٥ .

(١١) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٦ ؛ بيريير ، المرجع السابق ، ص ١٠٢ - ١٠٣ ؛ سيرتي ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ - ١٠٥ ؛ ونقض فرنسي ٢٦ يناير سنة ١٩٣٢ ، المشار إليه ٤ ٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي ياليه ١٩٧٣ - ١ - ٨٧ م ٤ نقض ١٥ و ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليها ؛ وكذلك نقض فرنسي ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي ياليه ، الدهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٦٢ ، ص ٨١٨ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على التغيرات في تنظيم مشروعه ، والصفات التي يتطلبها في ممولتيه » ؛ نقض فرنسي ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، المجموعة المشار إليها ، رقم ١٨٦٥ ، ص ٨١٨ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد في الإجراءات التي يراها كفاية بتوفير حسن سير مشروعه » ؛ نقض فرنسي ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٨٩٣ ، ص ٨٢٠ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على إجراءات تنظيم المشروع » .

(١٢) مينيه ، المرجع السابق ، ص ١٤ ؛ فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٨ ؛ وأنظر نقض فرنسي ١٩ يناير سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ، ص ٥٠ ؛ وكابريلاك ، عقد العمل ، فقرة ١٩٧ - ب .

لمصاحب العمل ، إذن ، حسب ما يراه محققاً لمصالحه ، تسريع عماله (١٣) ، وله ، في هذا ، سلطة تقديرية لاتخضع لرقابة القاضي في إستعمالها (١٤) ، فلا يعتبر متعسفاً ، ولو أخطأ في تقدير ضرورة هذا الفصل أو فائدته ، ولا تخضع لرقابة العامل في الأسباب التي دعت إلى إستعمالها ، فلا يعتبر متعسفاً ولو كانت الضائقة التي حلت به ترجع إلى سوء إدارته أو إهماله (١٥) . بل يتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية مطلقة في إختيار العمال الذين يفصلهم ، والعمال الذين يحتفظ بهم (١٦) . فلا يتقيد بظروف كل منهم ، ولا يلزم ، على وجه الخصوص ، بإعطاء الأولوية في البقاء لأرباب الأمر (١٧) ، أو بأن يتبع ، في فصلهم ، ترتيباً عكسياً لتاريخ إستخدامهم (١٨) ، بل يستطيع الاستغناء عن عامل قديم لديه ، والاحتفاظ بعامل جديد في الخدمة (١٩) . فمصاحب العمل هو الحكم الوحيد

(١٣) نقض فرنسي ٢٤ فبراير سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، ص ١٧٧ ؛ ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٤ .

(١٤) أنظر نقض ١٥ و ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليها ؛ كاسير لانك ، عقد العمل ، لفرة ١٩٧ ، أوتيه ، المرجع السابق ، فقرتي ١٢ و ١٣ .

(١٥) أنظر الأحكام المشار إليها سابقاً ، هامش ٦ .

(١٦) ديوران وقيمو ، جز ٢٠ ، فقرة ٤٦٧-١ ؛ سيبرثي ، المرجع السابق ، ص ١٠١ و ١٠٢ ؛ بريس ، المرجع السابق ، ص ١٠٢ ؛ فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٦ ؛ وأنظر أيضاً شتون الهالك الجزئية بالقاهرة ٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣١١ لسنة ١٩٥٣ جدول صومي ؛ و ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٧٤٦ لسنة ١٩٥٣ ؛ حال (كسان غير منشورين) ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسي ١٤ مايو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٣٨٠ ؛ و ١٩ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، ص ٢٦٥ .

(١٧) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٧ ، والأحكام المشار إليها في هامش ٢٠ ؛ ديوران وقيمو ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها في ص ٨٧٧ ، هامش ٢ .

(١٨) قارن فانسان ، المرجع السابق .

(١٩) نقض فرنسي ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٢ ، ص ٢٥٠ ؛ وأنظر أيضاً شتون الهالك الجزئية بالقاهرة ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٣١٧ لسنة ١٩٥٣ ؛ حال ٩ و ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ و ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، المشار إليها ؛ وأنظر كذلك ديوران وقيمو ، المرجع السابق ؛ وشاريير ، المرجع السابق ، ص ٩٦ ، والأحكام المشار إليها هامش ٩٢ . ولا يكون الأمر بخلاف ذلك إلا إذا جرت المادت على خلافه (أنظر نقض فرنسي ١٢ نوفمبر سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠١ ، ص ٢٣-١) .

في تعيين العمال الذين يرى ، في مصلحة مشروعه ، الاحتفاظ بهم » (٢٠) . وإذا ترتب على إعادة تنظيم العمل خلو بعض المراكز ، أو إنشاء مراكز جديدة ، لا يكون لعمال فصل لإلغاء مركزه أن يطالب بإستخدامه في مركز خلا ، أو في مركز جديد (٢١) . وعلى ذلك ، لا يكون لأقلية العامل أثر ما على حق صاحب العمل في فصل عماله لمصلحة تدعو إليه ، أو لضرورة توجه (٢٢) . إنما يجب أن يكون إدعاء صاحب العمل حقيقياً (٢٣) ، ولا يتخذ من إعادة

(٢٠) نقض فرنسي ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ المشار إليه ؛ والسين *Setze* المدنية ٢٤ مايو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، مختصر ، ص ٢ .
(٢١) نقض ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليه ؛ ونقض فرنسي ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ١٨٠ ؛ وقرب ١٢ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨٣ ، ص ٨١٩ .
(٢٢) نقض فرنسي ٢٤ فبراير سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، ص ١٧٧ ؛ ١٠ مايو سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعي سنة ١٩٣٣ ، ص ٣٧٨ ؛ ٢٨ يونيو سنة ١٩٣٣ ، سيري ١٩٣٣ ١٠-٣١٢ ؛ وإستئناف باريس ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ٤٩٠ ؛ ١٢ ديسمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٠ ١-٣٧٠ ؛ وفازان نقض فرنسي ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، ص ١٥٠ ؛ وأنظر كذلك أول أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٨٤ ، ص ١٤٦ ؛ « تسريح العامل » ، مهما كانت ست أو أقدمية لا يكون تصفياً من وقع نتيجة إعادة تنظيم المشروع التي كانت ضرورية ، نتيجة وضع مالي سيء وأدت إلى إلغاء وظيفة ؟ ؛ وأنظر تفصيلات أوفى في دي لان ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ و ١٠٤ ؛ وبوبر ، المرجع السابق ، ص ١١٥-١١٧ ؛ وأنظر في عكس ذلك إستئناف مخطط ٢١ مايو سنة ١٨٩١ (مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٣ ، ص ٣٤٦) الذي قضى بأن فصل المستخدم ، بعد تمالية عشر عاما قضاها في خدمة صاحب العمل بأمانة وإخلاص ، ينبغي أن ينسب إليه خطأ ما ، يقع في وقت غير لائق ، ومن ثم يستوجب الحكم له بالتعويض ، ولو كان الدافع إليه الاقتصاد في النفقات .

(٢٣) نقض ١٥ و ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليهما . وحل ذلك ، إذا كان القضاء ، كما قدمنا ، لا تمسح له حل تقدير صاحب العمل في التغيير الذي يجريه في مشروعه ، فإن له سلطة مراقبة حصوله فلا (قانسان المرجع السابق ص ٤٧٦ ؛ سيري ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ، والأحكام المشار إليها في هامش ٢٠) . ويعتبر ، من ثم ، صاحب العمل متصفاً إذا فصل بعض عماله بحجة « ضغط عدد العمال » ، واستخدم عمالاً جديداً بدلاً منهم (نقض فرنسي ٦ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٩ ؛ وكذلك ٦ يناير سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليلي =

تنظيم العمل، أو تغيير طرائق الإنتاج، أو إستحداث وسائل جديدة له، حجة خادعة (٢٤) لفصل العامل، الذي يكون له، في الحقيقة، أسباب أخرى (٢٥)، لا تتعلق بمصلحة مشروعه (٢٥)، ككونه لم يعد يروقه (٢٥)، أو لمطابته بزيادة الأجور (٢٦)، أو لمجرد إستبدال عامل آخر به (٢٧)، أو لكبر سنه (٢٨)،

== ١٩٤١ ص ١٩٣؛ وأنظر أيضا أوتيه، المرجع السابق، فترق ١٤ و ١٦)، أو إذا فصل المستخدمة لذات الحجة، ومن فوراً، بدلها، مستخدمة أخرى وإن كان بطريق النيابة *A titre intermédiaire*، لأن قضية الموضوع لم أن يقدروا أن الوظيفة لم تلغ حقيقة (نقض فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥، جازيت دي پاليه، الفهرس الخمس السبع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٨٥٤، ص ٨١٨)، أو إذا فصل الممثل التجاري، حل أثر رفضه تمديدا لهنود مقدمه، بحجة إلغاء قسم التمثيل التجاري في مشروعه، في الوقت الذي عرض فيه، بإعلان في صحيفة، عن وظيفة محل تجاري - بالعم، ويكون مرتكبا، على الأقل، تخلف ملومة (نقض فرنسي ٣٠ مارس سنة ١٩٧١، دالوز ١٩٧١، مختصر، ص ١٤٢).

(٢٤) *Pretexte fallacieux*؛ أنظر مثلا نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٧٣، جازيت دي پاليه ١٩٧٤، الفهرس التحليل، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٨٨، ص ١٢٣، وأنظر تطبيقاً لذلك في نقض فرنسي ٦ مارس سنة ١٩٦٩، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٠ - ٢ - ١٦٣٦٤؛ صاحب العمل، الذي نقل المهندس، في أثناء تنظيم المشروع، إلى وظيفة أخرى أزع لإعاقها، لمصلحة بحجة أنه يشغل وظيفة عديمة الفائدة، حين أن وظيفته السابقة لم تلغ، وعهد بها إلى مهندس جديد، يعتبر متسلفاً في فصل المهندس المذكور؛ وكذلك عمل بروكسل *Bruxelles* ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧١، المهلة الانتقادية للقضاء البلجيكي، سنة ١٩٧٢، ص ٧١٠، وتعليق هام لدى برساك *DE BERSAQUES*.

(٢٥) نقض فرنسي ٢٦ يوليو سنة ١٩٧٤ المشار إليه؛ عمل بروكسل ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٧١، المشار إليه، (وقع الفصل الرغبة في الانتقام من العامل الذي أبلغ مفتش العمل مخالفة صاحب العمل لقواعد الصحة والسلامة).

(٢٦) نقض فرنسي ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٧٥ المشار إليه.

(٢٧) نقض فرنسي ٩ مارس سنة ١٩٧٢ المشار إليه.

(٢٨) نقض فرنسي ٩ مايو سنة ١٩٧٢ المشار إليه؛ إستئناف إكس *Aix-en-Provence* أول ديسمبر سنة ١٩٧٠، دالوز ١٩٧١، قضاء، ص ٣٩٠؛ «إذا كان صاحب العمل، في القاعدة العامة، حرّاً في تنظيم الأقسام كما يراه له، وهو الحكم الوحيد حل مصلحة مشروعه، ويستطيع إلغاء الوظائف التي تصبح غير ذات فائدة، ويحفظ، حالته، من مستخدميه من يراه أكثر كفاية مهنية، فإنه يبدو مدهشاً أن مستخدماً، يمتاز طبقاً للتقارير عنه، ويحوز خبرة مهنية قدرها ٣٤ عاماً، يرى أقل كفاية من مستخدمين حيناً حديثاً، بل وإستخدام أحدها في الوقت

أو لفهمخامة أجره (٢٩) ، أو للتخلص من التزاماته قبله (٣٠) ، أو لغیر سبب معلوم بالمره (٣١) ، حين يقع الفصل تصفياً ، فی كل أولئك ، لكونه نتيجة « خفة ملومة » .

ولصاحب العمل ، كذلك ، حرية مطلقة فی تنظیم العمل لديه ، وفي إعادة تنظیله ، متى شاء ، على الوجه الذى یرى فيه تحقيقاً لمصالحه (٣٢) . فیکون له ، فی سبیل تغییر طرائق الإنتاج ، أو إعادة توزيع العمل ، أن ينقل العامل من مهمة إلى أخرى ، أو من مكان إلى آخر (٣٣) ، وأن ينقل المستخدم من إدارة

والذى فصل فيه المستخدم القديم... فالتسريع ليس ، إذن ، نتيجة ضرورية لإعادة تنظیم المشروع ، الذى ليس سوى مجرد حجة ، وسببه الحقى یدور عن المستخدم ، الذى كان یتمین ، نظراً لسنة ولكفایته ، أن یحصل من صاحب العمل ، برعاية أكبر .

(٢٩) نقض فرنسی ١١ یونیر سنة ١٩٧٠ المشار إليه .

(٣٠) نقض فرنسی ١٩ ینایر سنة ١٩٧١ ، جازیت دى پالیه ١٩٧١ - ٢ - ٦١٦ .

(٣١) نقض فرنسی ٢٢ ینایر سنة ١٩٧٥ ، جازیت دى پالیه ١٩٧٥ - ١ - ٤٨١

وأنظر ، كذلك ، ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازیت دى پالیه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٧٥

وعلى الخصوص ٥ ینایر سنة ١٩٦٨ ، جازیت دى پالیه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٩٨ ، ص ٨٢٩ : « یتصرف بخفة ملومة صاحب العمل الذى یفصل ، دون مبرر ، مستخدماً لم یطلق ، أبداً ، أى نقد ، بمد عودته من الإجازة بثلاثة أيام ، وكان قد كلف ، قبل قیامه بالإجازة ، بتدريب « سكرتيرة شابة » ، أبلغ بأنها ستعمل فی منشأة أخرى ، ولكنها كانت ، فی الحقيقة ، ستمل عمله ، مما یثبت توافر النية فی فصله منذ هذه الفترة » ؛ وكذلك ٥ ینایر سنة ١٩٦٨ ، (غیر الحكم السابق) ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٩٩ ، ص ٨٢٩ : « قضایة الموضوح ، إذ تمحققوا من أن طیب شركة للاستشفاء أخذ أجازته السنوية بالاتفاق الفسفی مع الإدارة ، یتسلطون أن یقرروا أن الشركة لإرتكبت « خفة ملومة » بفصله فوداً إستناداً إلى حجة كاذبة هی قیامه بالإجازة دون إذن » ؛ وأنظر كذلك ، ٥ ینایر سنة ١٩٦٨ (حكم آخر غیر السابق) ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٩٨ ، ص ٨٢٩ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٣٢) سبیرق ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ ؛ فائسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٦

كامیر لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٩٧ ، نقض ٢٠ فبرایر سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٩٣ ، ص ٤٨٩

(٣٣) نقض فرنسی ١٩ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازیت دى پالیه ، الفهرس الخمس السابغ

عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، وقفاً ١٨٩٠ - ١٨٩١ ، ص ٨٢٠ و ٢٠ یولیو سنة ١٩٦٧ ،

جبله الأسبوع القانونى ١٩٦٧ - ٢ - ١٥٢٧٥ .

إلى أخرى (٣٤)، أو من قسم إلى آخر (٣٥)، وأن ينقل إيهام من فرع إلى آخر (٣٦)، ولو كان العمل الأخير، أو المركز الأخير، أقل مادياً (٣٧)، أو أدنى معنوياً، من العمل الذي كان يؤديه، أو المركز الذي كان يشغله (٣٨)، وله، بالأوتى، أن يضيق في حدود اختصاصه مع إبقائه في وظيفته (٣٩). كما أن له، لإنصافاً للضرورات الاقتصادية، أن ينقص ساعات العمل، ليقول الإنتاج (٤٠)، أو يخفف الأجور، لتخفيف المصروفات العامة (٤١)، أو يغير من طريقة حسابها (٤٢).

(٣٤) فائسان، المرجع السابق، ص ٤٧٩.

(٣٥) نقض فرنسي ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٢، دالوز ١٩٧٢، مختصر، ص ١٢٢.

(٣٦) نقض فرنسي ١١ أبريل سنة ١٩٣٢، جازيت دي -اله ١٩٣٢ - ٢-١٤٠-٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧٣، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢-٢٧٥ و ١٧ يناير سنة ١٩٧٣، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١-٢٢، وأنظر، كذلك، پيرير، المرجع السابق، ص ٩٩. (٣٧) نقض ٢٣ مايو سنة ١٩٧٦، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٧، رقم ٢٢٢، ص ١١٦٦ (ترتب على نقل العامل إلى قسم آخر، لوقف العمل في القسم الذي كان فيه، حرمانه من العالة التي كان يتقاضاها قبل نقله).

(٣٨) پيرير، المرجع السابق، ص ٩٨-٩٩؛ سيبري، المرجع السابق، ص ١٠٦؛ أوتيه، المرجع السابق، فقرة ١٨-١؛ نقض فرنسي ٦ أبريل سنة ١٩٣٦، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦، ص ٢٦٥ و ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢، جازيت دي پاليه ١٩٧٣، الفهرس التحاليل، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٠٢، ص ١٤٥.

(٣٩) استئناف باريس ٢٠ يونيو سنة ١٩٧٣، دالوز ١٩٧٣، قضاء، ص ٦٩١.

(٤٠) ديلان، المرجع السابق، ص ٨٨؛ وعمل الخصوص پيرير، المرجع السابق، ص ١٠١، والأحكام المشار إليها في هامش ١١٦ و ١١٧؛ وأنظر كذلك أوتيه، المرجع السابق، فقرة ١٩.

(٤١) سيبري، المرجع السابق، ص ١٠٥؛ أوتيه، المرجع السابق، فقرة ٢١؛ ونقض فرنسي ٢٦ يونيو سنة ١٩٦٨، جازيت دي پاليه، الفهرس الخمس السابغ عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٨٩٤ - ١٨٩٥، ص ٨٢.

(٤٢) نقض فرنسي ١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧، جازيت دي پاليه، الفهرس الخمس السابغ عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٨٩٦، ص ٨٢٠ (استبدال الأجر بالقطعة بالأجر بالساعة)؛ وأنظر، كذلك، ٦ يوليو سنة ١٩٦٦، المجموعة السابقة، رقم ٢٧٧٢، ص ٨٦٢ (سحب جزء من زبانة الممثل التجازي وتبعا لهذا تضيق دائرة نشاطه)؛ ٢٦ يونيو سنة ١٩٦٨، المجموعة السابقة، رقم ١٨٩٤، ص ٨٢٠؛ و صاحب العمل هو الحكم الوسيد على ملازمة وضع حد لزيادة أعباء المشروع بإعادة تنظيمه. نقضاً للموضوع لا يقدر أن أساء قانوناً حكمهم،

وليس للقاضي أن يعقب على تقدير صاحب العمل (٤٣) ، كما قدمنا ، ولا للعامل أن ينسئ ، على هذا الأخير ، أخطاء في الإدارة أدت إلى سوء أحواله (٤٤) . ولا يكون على صاحب العمل ، إذا رفض العامل تعديل العقد ، إلا مراعاة مهلة الإخطار ، لئلا يلتزمه قبل العامل (٤٥) .

يرد ، مع ذلك ، على هذه السلطة ، إزاء العمال ، أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية ، قيد هام ، ورد في المادة ٤٨/٢ من القانون رقم ٣٥ لسنة

الذي يستبدلون فيه تقديرهم بتقدير صاحب العمل ، للقضاء على هذا الأخير بالتبويض عن التصف في فصل المستخدم ، إستناداً إلى أن فصله كان بسبب رفضه قبول طريقة لتحديد أجره غشقة ، وأقل ميزة ، من تلك الملتق عليها ، دون أن يثبت ، على صاحب العمل ، خطأ في إستعمال حقه في إنهاء العقد .

(٤٣) دوبر ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ ؛ أوتيه ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٣ ؛ ونفس ١٥ و ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليهما ؛ ونفس فرنسي ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ و ٢٦ يونيو سنة ١٩٦٨ المشار إليهما .

(٤٤) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٩ ؛ وكذلك الأحكام المشار إليها سابقاً ، هامش ٦ . (٤٥) دوبر ، المرجع السابق ، ص ٩٩ ؛ سويري ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ؛

فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٩ - ٤٨٠ . ذلك أن الإنهاء ، كما قدمنا ، يعتبر صادراً من صاحب العمل الذي اقترح تعديل العقد ، تمديلاً جوهرياً ، لاهن العامل الذي رفضه (راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ ؛ وأنظر نفس فرنسي ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ، ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٣) . وأنظر ، مع ذلك ، نفس فرنسي ١٥ يوليو سنة ١٩٤٣ (دالوز ، ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ١٠٠ ، وتعليق جيه . ب . J.P.) ، رقة سبقت الإشارة إليه ، راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ ، هامش ٣٠) ، الذي قضى بأن صاحب العمل ، الذي يخصص المستخدم لوظيفة أخرى ، لم يفعل سوى إستعمال حقه في توزيع العمل ، في المشروع ، على الوجه الذي يتفق مع صفات ، وكفاية ، كل عامل فيه ، ليخلص إلى أن نقل المستخدم إلى وظيفة أقل معنوياً (ورضه تحت إمرة مدير القسم بعد أن كان هو رئيسه) ، ولكنها ليست أقل مادياً ، لا يمكن أن يؤدي إلى إنهاء العقد . هذا الحكم هدف للتقيد ، ويخالف ما استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية ذاتها ، لأن نقل العامل إلى وظيفة أقل معنوياً يعتبر تغييراً في بند أساسي في عقد العمل ، يؤدي رفضه إلى إنهاء العقد بإرادة صاحب العمل ، ولكنه ، لا يعتبر إنهاءً تفسيقاً كما بينا في المتن ، إذا كانت مصلحة المشروع تقتضيه . والصحيح « أن تعديل شروط العمل ، المحددة في عقد العمل ، بإرادة أحد طرفيه تساوي إنهاء العقد » (نفس فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٤٦ ، دالوز ، ١٩٤٦ ، قضاء ، ص ١٧١ ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤) . و « للمستخدم المفصول الحق في رفض وظيفة أقل ميزة » عرضها عليه صاحب العمل (نفس فرنسي ١٤ يناير سنة ١٩٤٣ ، دالوز التحليل ١٩٤٤ ، مختصر ، ص ٢)

١٩٧٦ : لا يجوز نقل أحد منهم ، أو نديه لمدة تزيد على أسبوعين ، « خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله ، خلال مدة الدورة النقاية » إلا بعد موافقته كتابة على نقله أو نديه .

فصاحب العمل ، في جملة القول ، الحكم الوحيد في ملامعة تنظيم ، أو إعادة تنظيم ، مشروعه (٤٦) ، وفي الإجراءات التي يتخذها (٤٧) ، أو التغييرات التي يحدتها (٤٧) ، في سبيله ، وكذلك في الصفات التي يتطلبها في معاونيه (٤٨) ، دون معقب عليه . ويستطيع ، دون أن ينحى عليه التعسف ، فصل العامل ، الذي لم يعد له مكان لديه ، لإلغاء وظيفته (٤٩) ، - عرض عليه وظيفة أخرى لم يقبلها (٥٠) ، أو لم يعرض عليه شيئاً (٥١) - ، أو لعدم قدرته على مطاوعة الطرق الجديدة في العمل على أثر إعادة تنظيمه (٥٢) ، أو لعدم كفايته لشغل الوظائف الجديدة في مشروعه ، بعد تطويره (٥٣) ، أو بعد تغيير

(٤٦) نقض فرنسي ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٤٧) نقض فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ المشار إليه .

(٤٨) نقض فرنسي ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ المشار إليه .

(٤٩) نقض فرنسي ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٩٧ ؛

٢٥ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٦٤١٤ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز

١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٠٩ ؛ ٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١

- م ٨٢ .

(٥٠) لوريان *Lorient* الكلية ١٠ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوعي القانوني

١٩٧٢ - ٢ - ١٧١٣٧ .

(٥١) نقض فرنسي ١٢ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمسي

السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨٣ ، ص ٨١٩ .

(٥٢) نقض فرنسي ٤ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، القهرس المشار إليه ، رقم

١٨٧٦ - ١٨٧٧ ؛ ٢٥ مايو سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ - ٢ - ٦٦٤ ؛ ٢٨

نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٢٨ ؛ إستئناف روان *Rouen*

٢٥ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٨٦ .

(٥٣) نقض فرنسي ٢٤ يونيو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، مختصر ، ص

٢ ؛ إستئناف أميان *Amiens* ٢٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٣١٤ .

إدارته (٥٤) ، أو ليستبدل به عاملاً آخر ، أكثر منه كفاية (٥٥) ، أو أقل منه أجراً (٥٦) .

رفضت المحاكم الفرنسية ، تطبيقاً لهذه القواعد ، دعوى التعويض عن التصف ، التي رفعها العامل . ، الذي فصل لرفضه العمل الوحيد الذي استطاع صاحب العمل أن يقدمه له (٥٧) ، أو التنظيم الجديد الذي وضعه هذا الأخير (٥٨) ، أو لإبرام عقد آخر ، أقل فائدة له من العقد القديم ، ولكنه كان ضرورياً لصاحب العمل (٥٩) ، أو تضيق الخود مهمته إستنزمت مصلحته المشروع (٦٠) ، أو سلب جزء كبير من إحصائياته إقتضت إعادة تنظيم العمل به (٦١) ، أو تغيير في مواعيد العمل قصد به زيادة إنتاجه (٦٢) ، أو قبله أغلب عملته (٦٣) ، أو النقل إلى وظيفة أخرى (٦٤) ، ولو كانت أدنى

(٥٤) نقض فرنسي ١٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٢٢١ .

(٥٥) نقض فرنسي ٩ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٨٦ .

(٥٦) نقض فرنسي ١٩ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل رقم ١٨٥٧ ، ص ٨١٨ .

(٥٧) نقض فرنسي ١٧ يوليو سنة ١٩٦٣ ، سيرى ١٩٦٣ - ١ - ٣٥٢ - ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - ٢٨١ .

(٥٨) نقض فرنسي ٨ مارس سنة ١٩٢١ ، سيرى ١٩٢١ - ١ - ١٠٨ .

(٥٩) نقض فرنسي ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٢٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٧ - ٢ - ١٧٦٨ ، ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧٤ .

(٦٠) نقض فرنسي ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٢٧ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٧ - ٢ - ١٧٦٨ .

(٦١) إستئناف باريس ٢٠ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٧٤٨ ، دالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٦٩١ .

(٦٢) نقض فرنسي ١٥ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل رقم ١٨٨٥ ، ص ٨١٩ .

(٦٣) نقض فرنسي ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٣ .
ولكن رفض العامل ليس خطأ في جانبه ، لأنه لا يلتزم بقيوده ، كما قدما ، ويجبر الإنهاء ، تباعاً لهذا ، صادر عن صاحب العمل .

(٦٤) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٥٨٠ ، الذي نقض حكماً قضى العامل بالتعويض عن التصف في فصله تأسيماً من حق العامل في رفض النقل ، =

مرتبة (٦٥) ، أو مثلها في مكان آخر (٦٦) ، أو تخفيض للأجر كان له ما يبرره (٦٧) ، أو العمل نصف الوقت (٦٨) ، وبالأحرى لا اعتراضه بشده ، على التنظيم الجديد ، وإنقاذه ، ورفضه الخفيض له (٦٩) . كما لم تراها حكم المصرية تعسفاً في فعل العامل الذي رفض تنفيذ أمر النقل الذي أصدرته الشركة صاحبة العمل « لمصلحة العمل المناط بها » (٧٠) ، ولا في تعزيز المنشأة بمستخدم آخر ، دعت إليه حاجة العمل فيها ، ولو أدى ، بإقتسام العمالة معه ، إلى إنقاص أجره (٧١) .

- حدود تلك السلطة : على أن حرية صاحب العمل في تغيير ظروف العمل ، أو تعديل بنود العقد ، وإن كانت واسعة المدى ، محدودة ، على النحو المذكور ، بضرورة تقضى بها ، أو بمصلحة تدعو إليها ، وإستعمالها مقيد ، على كل حال ، بحسن النية الواجب توافره في تنفيذ العقود : « إذا كان لرئيس المشروع أن يحدث التغييرات التي يراها ضرورية في إدارته ، فإن ذلك مقيد بأن يكون الدافع إلى هذه التغييرات مصلحة العمل ، لا أن يكون التقصد من

... وأن صاحب العمل وضع مكانه في وظيفته القديمة ، عاملاً آخر يحمل ذات الزمّل ، لأن هذه الظروف لا تظهر خطأ في جانب صاحب العمل « الحكم الوحيد على مصلحة المشروع ، وحل الوظيفة التي يقدّر وجوب شغلها بكل عامل عنده » ٧٤ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - ٢٨١ م .

(٦٥) نقض فرنسي ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، القهرس المتعطّل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢ ، ص ١٤٥ ٧٤ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - ١٩٣ م .

(٦٦) نقض فرنسي ١٧ يناير سنة ١٩٧٣ ، و ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧٣ المشار اليهما .
(٦٧) نقض فرنسي ٢ يوليو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمس السامع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٧٩ ، ص ٨٦٢ .
(٦٨) نقض فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، القهرس المشار اليه ، و قها ١٨٦٠ - ١٨٦١ ، ص ٨١٨ .

(٦٩) نقض فرنسي ٣٠ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - ٨١ م .
(٧٠) القاطرة الجزئية لشتون المبال ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٢٩ لسنة ١٩٥٣ ، مال (حكم غير منشور) .
(٧١) نقض ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٤٨ ، رقم ٩٣ ، ص ٤٨٦ .

إجرائها إخراج عامل لم يفقد إعتباره (٧٢). فإذا كانت النية في إحداث تلك التغييرات سيئة ، وقصد بها الإضرار بالعامل ، إعتبر فصل العامل ، لرفضها ، تصفياً (٧٣). فسلطة الإدارة ، التي يستند إليها صاحب العمل ، في إجراء تلك التغييرات (٧٤) ، وفصل العامل الذي يرفض الإنصياع لها ، محدودة بمصلحة مشروعه (٧٥) ، ويقع ، من ثم ، تصفياً كل تسريع لا تبرره مصلحته .

على أن مصلحة المشروع لا يمكن أن تبرر ، في كل الأحوال ، تسريع بعض عماله ، بل يجب أن تكون مصلحة جدية ، تتناسب مع الضرر الذي ينجم عنه ، ويقع ، من ثم ، فصل العامل تصفياً ، طبقاً للمادة ٥/ب من التقنين المدني ، إذا كانت المصلحة ، التي تتحقق للمشروع ، نتيجة له ، « قليلة الأهمية » . بحيث « لا تتناسب البتة » مع ما يصيب العامل من ضرر بسببه . فمصلحة المشروع ، مثلاً ، تقتضي خفض أعبائه المالية ، التي تعتبر أجور عماله أحد عناصرها الهامة ، ومع ذلك ، يقع تصفياً فصل العامل ، القديم في المشروع ، ليستبدل به عامل ، حديث السن ، أقل أجراً منه (٧٦) ، لانعدام التناسب بين الضرر الذي يلحق العامل ، بفقد مورد رزقه ، والمصلحة التي تتحقق للمشروع ، بتخفيض بسيط لأعبائه المالية . ولا يمكن أن ينشأ عن التسريع ، حائل ، نعت التمسك إلا بالضرورات الاقتصادية التي تملي على صاحب العمل تخفيض النفقات ، لإبقاء مشروعه . ولعل هذا الإعتبار هو

(٧٢) إستئناف باريس ٢١ أكتوبر سنة ١٩٢٤ ، مشار إليه في قانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٠ .

(٧٣) باريس ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ ؛ أوتيه ، المرجع السابق ،قرة ١٨ - ب ؛ وقارن سيرفي ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ وقانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٠ - ٤٨١ . (٧٤) راجع سابقاً ، ققرة ٤٠ .

(٧٥) أوتيه ، المرجع السابق ، ققرة ٨ ؛ كامير لاثك ، عقد العمل ، ققرة ١٥٠ : « استخلص تحليل الفقه مبررين مشروعين للتسريع : عدم الكفاية والخطأ الفردي الذي يرتكبه العامل ، أو ، على العكس ، الضرورات الاقتصادية والفنية ، في كلتي الحالتين ، يمكن مبرر الإجراء في مصلحة المشروع ، وفي حالة عدم وجود هذه المصلحة يجب إعتبار التسريع تصفياً » .

(٧٦) قارن برسالك ، التصليق المشار إليه ، فقرات ٥ و ١٦ و ٢٩ وما بعدها .

الذى راعاه القضاء الفرنسى . وإن لم يصرح به ، حين اعتبر متمسكاً صاحب العمل الذى يفصل العامل بمجرد كبر سنه (٧٧) .

وأكثر ما يلجأ إليه صاحب العمل ، للتخلص من العامل ، تحت ستار إعادة تنظيم مشروعه ، تنزيل العامل (٧٨) ، بنقله إلى وظيفة أدنى مادياً (٧٩) ، أو معنوياً (٨٠) ، أو الاثنين معاً (٨١) ، ليجبره على ترك العمل لديه ، فيقع الفصل ، حائلاً ، تعسفياً . ذلك أن التنزيل ، إذا كان يمكن أن يقع صحيحاً ، ضد العامل ، لكون صاحب العمل ، المستول وحده عن سير مشروعه ، هو الحكم الوحيد على الظروف التى يمكن أن تهدده ، فإن هذا الإجراء يجب أن يبرره إما خطأ العامل أو عجزه ، وإما ضرورات حسن سير المشروع ، أو الظروف الاقتصادية التى تحيط به . ولكن ، يتخذ ، على العكس ، طابعاً تعسفياً ، التسريح الذى يجد مصدره فى قرار بالتنزيل غير مشروع ، أو لا مبرر له (٨٢) . وعلى ذلك ، تغيير ، أو تنزيل ، الوظيفة ، الذى يفرض

(٧٧) أنظر ، مثلاً ، نقض فرنسى ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٤٦٤ ٢٥ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٢٢ ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٢٢٩ ٢٢ يناير سنة ١٩٧٥ ، المجموعة السابقة ، م ٨١ . فالتغيير الذى يحدثه صاحب العمل ، بإرادته المنفردة ، حل الشروط الأساسية لعمل إذا كان له طابعاً غير عادى ، ولا مبرر له ، يؤدي إلى إنهاء عقد العمل ، من جانب صاحب العمل ، الذى يجب عليه توفيق نتائجها (نقض فرنسى ٢ مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١١٩) .

Rétrogradation (٧٨)

(٧٩) قرب نقض فرنسى ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٢٧٥ .
(٨٠) نقض فرنسى ٣٠ يناير سنة ١٩٦٧ ، المشار إليه لاحقاً ، هامش ٨٨ .
(٨١) نقض فرنسى ١٩ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢١١ ١٩ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ١٦٤ . حل أن التنزيل قد يتحقق بالنقل إلى وظيفة أخرى ، ولو احتفظ فيها العامل بدرجة وأجره . (أنظر مثلاً لذلك نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠٣ ٢٠ وفى إستئناف ليون ١٠ أبريل سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٣٩) .

(٨٢) إستئناف روان ١٣ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ -

إنفرادياً ، وبغير ضرورة إعادة تنظيم المشروع ، على رئيس الحسابات ، الذي يستحق التقدير ، ولإصطلم بصعوبات في أداء مهمته ، يمكن اعتباره إجراءً إستراتيجياً (٨٣) ، مكرّراً خطأ ، ينسب إلى صاحب العمل ، ويبرر الحكم بالتعويض للمستخدم الذي لم يقبله (٨٤) . ولإعتبر القضاء الفرنسي ، كذلك : متصفاً ، في الإنهاء ، صاحب العمل ، الذي خفض وظيفة المدير المساعد لشروعه ، وجرده من كل مسئولية ، وسلطة على العملة ، وإقترن خفضها بإجراءات مهينة وإستراتيجية (٨٥) ، أو الذي عهد إلى المستخدم بوظائف جديدة ، ذات صفة دنيا (٨٦) ، تعتبر تزيلاً حقيقياً ، يفقده صفته كهيكل (٨٧) ، دون مبرر ، وبطريقة مهينة (٨٨) ، أو الذي قرر تنزيل المستخدم ، القديم لديه ، إلى وظيفة أدنى ، متخذاً منه موقفاً جارحاً ، وأوقع ، بهذا ، عليه جزاء بغير مبرر (٨٩) ، أو قرر ، بطريقة فجأة (٩٠) ، نقله إلى وظيفة أخرى ، وإتخذ قراره شكلاً تهديدياً ، يقرب من الجزاء التأديبي ، الذي لا مبرر البتة له ، وودعه ، بهذا ، إلى الإستقالة الجبرية (٩١) ، أو الذي خير العامل بين الطرد فوراً أو قبول تخفيض هام في وظيفته ، ولجأ ، بهذا ، إلى طريقة إستراتيجية لإنهاء عقده (٩٢) .

٨٣) Une mesure vexatoire

(٨٤) نقض فرنسي ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، القهر من التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٩٨ ، ص ١٢٥ .

(٨٥) نقض فرنسي ١٩ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢١١ .

٨٦) Fonctions subalternes

(٨٧) راجع ، في تعريف الهيكل ، سابقاً ، لفقرة ٢٣ .

(٨٨) نقض فرنسي ٣٠ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، القهر من التحليل ، السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩١٨ ، ص ٨٢١ ، وكذلك ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٣ .

(٨٩) نقض فرنسي ٩ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٣٦٤ .

٩٠) Brutal

(٩١) نقض فرنسي ١٦ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، القهر من التحليل ، السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨٤ ، ص ٨١٩ .

(٩٢) نقض فرنسي ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، القهر من التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٢ ، ص ١٢٧ .

بل قضى بأن نقل المستخدم ، مع تغيير محل إقامته ، ولو كان لمثل المركز الذى يشغله ، ودون نقص فى أجره ، يعتبر إجراء تعسفياً إذا ثبت ، من الظروف ، أن الباحث الحقيقى له هو الرغبة فى إعاقة النشاط النقابى أو الحد منه (٩٣) ، وهو باعث منقطع الصلة بتنظيم المشروع ، وسلطة إدارته .

وقد يعتمد صاحب العمل ، مضايقة منه لعامله ، إلى تعديل العقد ، إنقاصاً لحقوق هذا الأخير المتفق عليها فيه ، فيكون متعسفاً فى فصل العامل لرفضه . فاعتبر القضاء الفرنسى متعسفاً ، كذلك ، فى الإنهاء ، صاحب العمل الذى مافىء يعدل فى بنود العقد مع المدير التجارى فى مشروعة ، لينقص نشاطه ، وسلطاته ، إنقاصاً أدى إلى إفراغ وظيفته من كل مضمون ، وجعل الإلغاء مصيرها المحتم (٩٤) ، أو الذى ضيق ، تدريجياً ، مهام مدير المشروع ، وحرره من «سكربتته» ، ومسرتة (٩٥) ، وحطم مكتبته فى غيخته ، وعهد إليه بأعمال لا تتفق مع وظيفته ، ليجبره على الاستقالة (٩٦) ، أو الذى يحاول تخفيض أجر مدير التصدير فى مشروعه ، بنسبة كبيرة ، إستناداً إلى عدم كفاية رقم أعماله ، قبل أن تظهر نتيجة التنظيم الذى أقامه ، ثم يتخذ من رفضه حجة لفصله (٩٧) ، أو الذى ينقص منحة نهاية العام ، لإحباط أثر زيادة الأجر التى تقرر فى السنة السابقة (٩٨) ، أو يمتنع عن دفع مبلغ هام كان مجموع العائلة المدين بها للمستخدم (٩٩) ، أو الذى جعل مركز المستخدم الكبير ، فى المشروع ، غير محتمل ، بسلسلة من الإستفزات غير المبررة التى قصد بها تحطيم ثقة العملة فيه (١٠٠) . وفى القضاء الفرنسى تطبيقات كثيرة

(٩٣) السين ٤٦٥ المدنية ٢٨ أبريل سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ١٤ .
(٩٤) نقض فرنسى ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، مقتد العمل ، رقم ١٤٣٥ ، ص ٧٩٨ .
(٩٥) « التليفون » باللغة الأجنبية .

(٩٦) نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ : ٢ - ٢٧٥ .
(٩٧) نقض فرنسى ١٠ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ : ٢ - م ٢٣٧ .
(٩٨) نقض فرنسى ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ : ٢ - م ٢٧٥ .
(٩٩) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ : ٢ - م ٢٧٥ .
(١٠٠) نقض فرنسى ٢٠ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى

الحيل التي يلجأ إليها أصحاب الأعمال لدفع الممثلين التجاريين إلى ترك العمل لديهم . فاعتبر صاحب العمل متعسفاً في فصل الممثل التجاري ، ذى البطاقات المتعددة (١٠١) ، لرفضه ترك العمل مع الشركات التي لا تقبل التعامل معه ، فكلفه بأعمال لا فائدة له منها ، وإستولى على بعض عملائه عن طريق ممثل تجاري آخر ، ليستغمد ، بدلاً منه ، إبن مدير المشروع ، مما يفسر الحيل التي لجأ إليها صاحب العمل لفصله ، وسوء القصد الذي كان يدفعه إليها (١٠٢) . كما إعتبر صاحب العمل الذي ، بعد أن ضيق ، مراراً ، منطقة نشاط الممثل التجاري ، إقتراح عليه ، في رغبة واضحة للتخلص منه ، تغيير أكاملاً في بنود عقده ، يفقده جميع الضمانات التي وضعها القانون لحماية الوسطاء التجاريين (١٠٣) ، ويعلم ، مقدماً ، أنه مرفوض من جانب (١٠٤) ، وصاحب العمل الذي أوفد ، إلى المنطقة التي خصصت لنشاط الممثل التجاري بمقتضى عقده ، أربعة آخرين يتابعون العملاء (١٠٥) ، أو الذي إقتراح ، على الممثل التجاري ، - الذي إشتري بطاقة سلفه ، ليحل ، في منطقته ، محله - ، منطقة نشاط أخرى أقل ميزه (١٠٦) ، أو الذي عمد ، بعد رفض الممثل التجاري لعقد جديد يتضمن إنقاصاً

= السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢١٤٩ ، ص ٨٣٢ . وانظر ، كذلك ، نقض فرنسي ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٠ - ٢ - ١٦٣٦٤ ، وتعليق جستان GHESTIN (فصل المستخدم ، بعد الإنهاء من إمادة تنظيم المشروع ، التي كان قد كلف بإجرائه ، وبعد عدة أسابيع من نقله إلى وظيفة أنيت في السنة السابقة ، حين أن وظيفة الأصلية عهد بها إلى مستخدم جديد) .

(١٠١) Représentant à cartes multiples ، وهو الممثل التجاري ، الذي يمثل ، في وقت واحد ، عدة بيوت تجارية .

(١٠٢) نقض فرنسي ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٠٠ .

(١٠٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٣ ، ولم ي في فرنسا تنظيم خاص (أنظر كاتير لالوك ، عقد العمل ، فقرات ٣١٧ وما بعدها) .

٠ . (١٠٤) نقض فرنسي ٢٦ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ ، الشهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢٣٥ ، ص ١١٩ .

(١٠٥) نقض فرنسي ٢ يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢١٢ .

(١٠٦) نقض فرنسي ٢٤ يوليو سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الشهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٣ ، ص ١٠٨ .

الحققة ، إلى مضايقته ، هو وعملاته ، بإبرام عقد مع شركة منحها فيه خصماً أكبر مما يمنحه له ، بقصد إنقاص عمارته (١٠٧) ؛ أو الذى عهد ، بغية إنهاء العقد ، إلى وسائل إحتيالية لحرمان الممثل التجارى من المركز الممتاز الذى حققه ، والزبانة الضخمة التى كونها ، لنفسه ، بإرسال ممثلين آخرين إلى منطقة نشاطه (١٠٨) ؛ أو الذى امتنع عن تنفيذ التزاماته قبل الممثل التجارى ، برفضه إرسال عينات سلعه ، وتلبية طلباته (١٠٩) ؛ أو الذى سمح ببيع منتجاته ، فى المنطقة المختصة للممثل التجارى وحده ، بأسعار أقل من تلك التى يعرضها الأخير ، ليستأثر ، دون مقابل ، بالزبانة التى كونها هذا الممثل التجارى بهذه (١١٠) .

فيعتبر صاحب العمل ، فى كل أولئك ، متعسفاً فى فصل العامل ، لئلا الإضرار (١١١) التى جاشت فى صدره (١١٢) ، أو ، على الأقل ، للخفة الملوثة التى دفعت إلى تصرفه (١١٣) .

وقد أجمعت هذه الحلول ، عندنا ، فى نص لا يمتاز بحسن الصياغة : ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة ، أو أقل ملائمة ، من المركز الذى كان يشغله ، لغير ماذنب جناه ، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر ، إذا ما اقتضته مصلحة العمل ، لكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل (١١٤) .

-
- (١٠٧) نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٢٠٠ .
- (١٠٨) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التصيل ، جزء ٢ ، رقم ٢١٨ ، ص ١٣٠ .
- (١٠٩) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٨٠ .
- (١١٠) نقض فرنسى ١٤ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ١٦٠ .
- (١١١) *Intention malveillante* ؛ أو *Intention malicieuse* ، أو

Intention frauduleuse

- (١١٢) نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ المشار إليه ؛ و ١٩ مايو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الحسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٨٥ ، ص ٨٦٢ و ١٢ أبريل سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ؛ رقم ٢٧٨٦ ، ص ٨٦٢ و ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ المشار إليه .

(١١٣) نقض فرنسى ٩ مارس ، و ٩ مايو سنة ١٩٧٢ المشار اليهما .

(١١٤) مادة ٢/٦٩٦ مدق .

وليس هذا النص ، في الحقيقة ، سوى تطبيق لقاعدة عامة ، تنطبق على كل تعديل لينود عقد العمل ، ينقرد صاحب العمل بإجرائه : يترتب ، في كل الأحوال ، على رفضه إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، بإرادة صاحب العمل ، الذى لا يترتب ، فى ذمته ، أية مسئولية عنه ، إذا كانت مصلحة مشروعه تقتضيه ، ولكنه يقيم ، فى غير هذه الحالة ، مسئولية عن التعسف فى فصل العامل ، لسوء التقصد الذى كان باعثه ، أو للخفة الملوثة التى أدت إليه . وإذا كان فصل العامل ، لرفضه تعديلا للعقد لا يفرضه مصلحة المشروع الذى يستخلمه (١١٥) ، يعتبر تعسفياً ، فإنه ، بالأولى ، يلحقه ذات الوصف إذا لم يقصد صاحب العمل ، بذلك التعديل ، سوى إخراج العامل ، وإجباره على إنهاء العقد (١١٦) ، حين ينسب إليه ، على وجه التأكيد ، « سوء الطوية » ، حتى لو سارع العامل إلى ترك العمل ، ولم ينتظر إخطاره بالفصل . وقد اعتبر القضاء ، وفقاً لهذه الفكرة ، فصلاً تعسفياً ، كل « إستقالة » يحصل عليها صاحب العمل « بوسائل إحتيالية » تعوق العامل ، ولو معنوياً ، عن مواصلة العمل (١١٧) ، وسأها الفقه ، كما قلنا ، إخطاراً بالفصل مقنعاً أو مستراً (١١٨) . وقد قن هذا التكييف ، عندنا ، فى المادة ١/٦٩٦ من التقنين المدق (١١٩) : « يجوز الحكم بالتمويش عن الفصل ، ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بنصر فاته ، وعلى الأخص معاملته الجائرة

(١١٥) أنظر ، كذلك ، شتون الهال الجزئية بالقاهرة ٢٤ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١١٩٢ لسنة ١٩٥٣ حال (حكم غير منشور) ، وإستئناف مخطط ٢٢ يناير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٢ ، ص ٢١٣ .
(١١٦) مجلس حال نابرون Webromme ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥٠ ، قضاء ص ٣٨ .

(١١٧) إستئناف مخطط ٢٤ يوليو سنة ١٩٠٨ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٢٠ ، ص ١٣٠٠ و ٢٩٠ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٢١ ، ص ٢٩٦ .
(١١٨) راجع سابقاً ، ققرة ٢٨٨ .

(١١٩) أنظر ، تطبيقاً لهذا النص ، فى شتون الهال الجزئية بالقاهرة ٢٧ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٣٠٢ لسنة ١٩٥٣ حال (حكم غير منشور) .

أو مخالفة شروط العقد، إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد (١٢٠).
على أن وقوع الفصل نتيجة لرفض العامل تعديلاً للعقد، منقضاً لحقوقه،
لا يكتفى لإسباغ وصف التصسف عليه، لأن لصاحب العمل، كما قلنا، أن
يتخذ، في مواجهة عماله، جميع ما تقتضيه مصلحة مشروعه (١٢١)، ويتعين،
لاعتباره متعسفاً في فعله، أن يثبت، قبله، خطأ في استعمال حقه، يتجسم
إما في سوء النية، بأن يعمد بالتعديل إلى دفع العامل إلى ترك العمل لديه،
وإما في الخفة الملوثة، بأن يجرى التعديل دون ضرورة توجبه، على الوجه الذي
قلناه. ويتعين على قضاة الموضوع، لإبراء صاحب العمل من المسؤولية عن
التصف، أو لإلحاقها عليه، التحقيق في دوافعه إلى تعديل العقد، هل هي
حماية مصالحه المهنية، أم إنبعثت، على التقيض، من سوء الطوية إزاء العامل.
لذلك، يتعين نقض الحكم، الذي يقضى، للممثل التجاري، بالتعويض عن
التصف في فصله، إستناداً إلى وقوع الفصل نتيجة لرفضه تخفيض نسبة عمله،
ورغم إدعاء صاحب العمل بأن هذا التخفيض كان نتيجة لتغيير نظم العمل في
مشروعه (١٢٢). كما يتعين نقض الحكم، الذي إستند إلى وقوع فصل العامل
بمناسبة تعديل في العقد لم يقبله، لرفض دعوى التعويض عن التصسف
فيه، تأسيساً على أن العامل لم يتم الدليل على أن فصله ولید خطأ ينسب إلى
صاحب العمل (١٢٣). وكان يجب على قضاة الموضوع، في الحالتين، تحقيق
الدوافع إلى تعديل العقد، التي كان من شأنها التأثير على حكمهم في طيعة
الإنهاء الذي ترتب عليه.

-
- (١٢٠) تقابل المادة ١/٩٦٢ من المشروع التمهيدى، وقد إقتضت « من المبادئ
المستقرة في التقضاء الدولى » (المذكورة الإيضاحية للمشروع التمهيدى، جزء ٣، ص ٥٣٦).
(١٢١) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٠، دالوز ١٩٧٠، مختصر، ص ١٧٤.
(١٢٢) نقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٦٩، جازيت دى پاليه، ألفيرس الخمسى
السابع عشر، جزء أول، عقد السمل، ٢٧٧٩-٢٧٨٠، ص ٨٦٢.
(١٢٣) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٥٣، مجلة لقانون الاجتماعى، سنة ١٩٥٤،
ص ٣٥ (في آخر الصفحة): هل كان باحث صاحب العمل، حل تعديل العقد، لتحقيق مصالح
مهنية، أم كان يرجع إلى سوء القصد إزاء العامل ؟.

٣٠٢ - القيود القانونية على التسريع الجماعي : لا يجوز ، لصاحب العمل ، إنهاء الاستغلال ، وإغلاق مشروعه ، كلياً أو جزئياً ، أو إنقاص نشاطه ، على أى وجه ، « بما عس » حجم العملة فيه إلا بعد موافقة اللجنة المختصة (١) .

وأحيل ، على قرار لرئيس مجلس الوزراء ، لتشكيل هذه اللجنة ، وتحديد اختصاصاتها ، « والإجراءات الخاصة بها ، والوزارات والهيئات التى تمثل فيها » (١) .

يتعلق هذا الإجراء بما ينبت ، فى الفقه ، بالتسريع ، أو الفصل الجماعى (٢) ، وهو الذى يكون موضوعه عدة عمال فى وقت واحد ، أو فى أوقات متتالية . وإذا كانت عبارة القانون ، رغم غموضها (٣) ، دالة ، فى وضوح ، على وجوب أن يرد التسريع على عدد من عملة المشروع ، فلم يرد فيها حد أدنى لعدددهم . وإتفقت ، بهذا ، مع أحكام القانون الفرنسى . ولذلك ، يتميز الفصل الجماعى فيه بالدافع إليه ، الذى يتعين أن يكن خارج سلوك العملة ، أو قدراتهم . ويرجع ، من ثم ، إلى أسباب مالية ، أو إقتصادية ، أو فنية ، فى المشروع الذى يعملون فيه . ففصل عدة عمال ، لأخطاء نسبت إليهم ، أو لعدم كفايتهم المهنية ، لا يعتبر فصلاً جماعياً ، ولا يلتزم صاحب العمل بإتخاذ الإجراءات الواجبة فى شأنه (٤) .

على أن وجوب الحصول على موافقة تلك اللجنة لا يقتصر على التسريع الجماعى لبعض عمال المشروع ، بل يتسع لوقف العمل ، مؤقتاً ، فيه ، لأسباب إقتصادية ، أو ما ينبت ، فى الفقه ، بالوقف الإقتصادى (٥) ، لأن المادة ١/١٠٧

فقرة ٣٠٢ :

(١) مادة ١/١٠٧ و ٢ عمل .

Licenciement Collectif (٢)

(٣) ذلك أن عبارة « تثير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يس حجم (العملة) بها » تتسع للتفسير الذى يردى إلى زيادة عدد العمال أو إلى نقصه ، ولكن المقصود هو التفسير الذى يترتب عليه نقص عدد العمال لا زيادته .

(٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٠٨ : وفى أحكام الفصل الجماعى فى القانون الفرنسى فقرات ٢٠٤ وما بعدها .

(٥) *mise à pied économique* : أنظر ، فى الوقف الإقتصادى ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢٤٢ وما بعدها .

و ٢ من قانون العمل ، توجب ، موافقة اللجنة ، على وقف العمل كلياً أو جزئياً ، ولا يقتصر على تغيير حجم المشروع ، أو نشاطه ، بما ينقص عدد عمله .

٣٠٣ - خطأ العامل ، أو قيام ظروف تفقد الثقة فيه ، أو عدم كفايته ، ومما تكون ، وفقاً للمبادئ العامة ، كافية لفصل العامل : ولا يمكن أن يشوب التصف فصل العامل عندما يصعب استمرار العلاقات الناشئة عن العقد بين طرفيه ، أو تنفيذ الإلزامات التي رتبها في ذمة العامل على الوجه المتفق عليه فيه .
١ - ويصعب استمرار علاقات العمل بين العاقدین إذا ارتكب العامل خطأ ، في دائرة الروابط العقدية (١) ، أو آقى ، في خارج هذه الدائرة ، فعلاً يزعزع الثقة الواجب توافرها فيه (٢) ، أو من شأنه أن يعيث بحسن سير المشروع الذي يستغلخه .

- وأكثر صور الخطأ ، الذي ينفي التصف عن الفصل ، وقوعاً في علاقات العمل ، عدم الطاعة (٣) ، كرفض تنفيذ أوامر صاحب العمل (٤) ، أو

فقرة ٣٠٣ :

(١) سيبري ، المرجع السابق ، ص ٧٥ - ٧٦ ، وأنظر ، كذلك ، كامير لالوك ، عقد العمل ، ففرق ١٩٩ - ٢٠٠ ، وموسوعة الإنهاء ، ص ١٣١ وما بعدها ؛ جروزل ، فقرة ٢٠٦ ؛ أوليه ، ص ١٥٤ ؛ ديوان وغيره ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٧ - ٤٦٨ ، وعلى الخصوص أوليه ، المرجع السابق ، فقرات ٤٢ وما بعدها .

(٢) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٥ ؛ كامير لالوك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠١ .

(٣) *Insubordination* ؛ بريدو ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ ؛ أوليه ، فقرة ٥١ وما بعدها ؛ وأنظر ، مثلاً ، مجلس صال السين *Seine* ؛ سبتمبر سنة ١٩٢٠ ، دالوز

الأسبوعي ١٩٢٠ ، ص ٤٨٨ ؛ وإستئناف باريس ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٠٥ ، دالوز ١٩٠٧ - ٢ - ٢٢ .

(٤) نقض فرنسي ٩ مارس ١٩٢١ ، دالوز ١٩٢٢ - ١ - ١٩٨ ، حتى لو كانت المادة قد جرت ، في المشروع ، بمثل هذه الحالات ، لأن جريان هذه المادة لا تزيل الخطأ الذي إدركه الباعل (نقض فرنسي ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي بابل ١٩٧١ ، القهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٢٢) .

مخالفة توجيهاته (٥)، أو تعليقاته (٦)، أو تعليقات رئيس العمل (٧)، ومخالفة لأتمة العمل على وجه مستمر (٨)، أو الاحتجاج بشدة على لأتمة عمل جديدة (٩)، أو الاعتراض بحنف على مواعيد عمل جديدة (١٠)، أو رفض الانصياع لنظام جديد لإثبات الحضور (١١)، أو الإصرار على القيام بالإجازة السنوية خلال فترة

(٥) إستئناف غنطط ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٣ ، ص ٣٤ .

(٦) السين Seine المدنية ١٣ يوليو سنة ١٩٣٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٣ - ١ - ١٣٠٠
إستئناف باريس ٣ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١٧٦ .
إلّا لا يعتبر رفض تنفيذ الأوامر أو التعليمات خطأ في جانب العامل ، يجوز لأصاحب العمل فصله ، إلا إذا كان الأمر متعلقاً بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد ، من ناحية ، ومشروعاً ، من ناحية أخرى . فلا يعتبر خطأ في جانب العامل رفضه تنفيذ عمل لا يعمل ، بحسب العقد ، في اختصاصه . فاعتبرت محكمة النقض الفرنسية وليد خفة ملومة ، وأن تم تصفياً ، فصل مستخدم كبير لرفضه الذهاب لإحضار بقعة أوراق من « الأرضية » ، لأن هذا ليس عمله (نقض فرنسي ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، مختصر ، ص ٤٥ ، وأنظر ، كذلك ، ١٨ أكتوبر ، سنة ١٩٥٢ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٣ ، ص ٣٥) ، وبالأول لرفضه تنفيذ عمل لا يتصل بعلاقات العمل بالمرّة ، كتأدية الشهادة في دعوى مدنية ، بوقفاً لما عليه صاحب العمل (راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٦ ، هامش ٥٨) . ولا يعتبر ، كذلك ، خطأ في جانب العامل رفضه تنفيذ أمر غير مشروع ، كرفض المحاسب في المشروع إثبات عملية لم تم (إستئناف: ليون Lyon ١٢ أبريل سنة ١٩٠٢ ، مشار إليه في أوتيه ، المراجع السابق ، ص ٥٧ ، هامش ١) ، أو رفض مدير الفرع دفع قيمة بضائع هلكت بقوة قاهرة (ليون Lyon التجارية ١٥ يوليو سنة ١٩٤١ ، جازيت دي پاليه ١٩٤١ - ٢ - ٣٣٣) ، أو رفض العامل الاشتراك في أعمال تكون نتيجة النصب (نقض فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩٢٨ ، سيري ١٩٢٨ - ١ - ٢١٥) . فيقع التصريح ، كرفض تنفيذ الأمر ، في هذه الحالات ، تصفياً .

(٧) إستئناف غنطط ٢٨ مايو سنة ١٩٠٠ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ١٢ ، ص ٢٧٩ .

(٨) السين Seine المدنية ١٦ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣١ ، مختصر ، ص ٢٥ ، وأنظر ، كذلك ، أوتيه ، المراجع السابق ، فقرة ٥١ - أ .

(٩) إستئناف غنطط ١٤ ديسمبر سنة ١٩٠٣ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ١٧ ، ص ٣٧ .

(١٠) نقض فرنسي ٧ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢٩٢٢ .

(١١) نقض فرنسي ٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٢١ ،

المروم ، خلافاً لعادات المهنة (١٢) ، أو الإخلال بالنظام في مكان العمل (١٣) ، - كنزع إعلان موضوع للعمل (١٤) أو الاعتداء على عامل آخر (١٥) أو ترويع إشاعة كاذبة تثير عدواة بين العملة (١٦) ، - وبالأولى الإخلال بالاحترام الواجب لمصاحب العمل (١٧) ، - كإرساله خطاباً إلى القضاة يتضمن قذفاً ، وإتهامات خطيرة لمصاحب العمل (١٨) ، وإلى هذا الأخير يحتوى إدعاءات مهينة ، ليس لها أساس جدى (١٩) ، - أو لرئيسه في العمل (٢٠) ، كتوجيه ألفاظ نائية إليه (٢١) ، أو عبارات مهينة (٢٢) أو تتضمن سباً (٢٣) .

(١٢) نقض فرنسى ١٥ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٥٤ .
(١٣) نقض فرنسى ٢٥ يوليو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ - ١ - ٤٤٦ ، وإستئناف غخط ٢ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٥١ ، ص ٨ .

(١٤) ألين *Seton* المدنية ١٧ يناير سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ، ص ٢٦ .
(١٥) إستئناف غخط ٢٨ أبريل سنة ١٩٠٩ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٢١ ، ص ٣١٨ ، نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ١٨٤ .

(١٦) نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ٣٢ .

(١٧) مجلس عمال آلين *Alain* ٩ أكتوبر سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، مختصر ، ص ١٥ ، وأنظر إستئناف غخط ١٥ أبريل سنة ١٩٤٢ ، مجلة التشريع والقضاء المخطوط ، السنة ٥٤ ، ص ١٧١ ، وقارن إستئناف غخط أول مارس سنة ١٩٣٣ ، المهلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ١٨٣ .

(١٨) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٧٧ ، ص ٨٢٤ .

(١٩) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٢٧٩٩ ، ص ٨٦٣ .

(٢٠) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٩٣٦ ، مشار إليه فى سيدرى ، المرجع السابق ، ص ٧٦ - ٧٧ ، وهامش ١ ، ص ٧٧ وقارن شئون العمال الجزائرية بالقاهرة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٥٢٩٤ عمال (حكم غير منشور) .

(٢١) نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ١٠٥ .

(٢٢) نقض فرنسى ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ - ٧ - ١٦١٣٦ ، وتعليق ديباكس *DESPAK* .

(٢٣) نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٩٤ .

ويعتبر ، كذلك ، خطأ في جانب العامل ، ينشئ التعسف عن فصله ، إخلاله بالتزام ناشئ عن العقد (٢٤) ، كالإمتناع عن أداء عمل يدخل في اختصاصه (٢٥) ، والإهمال ، في أداء مهمته ، إهمالاً جسيماً (٢٦) ، والغياب لغير علم مقبول (٢٧) ، أو رغم إعتراض صاحب العمل (٢٨) ، والإتقطاع كثيراً عن العمل ، لفترات قصيرة ، لغير مبرر مجزئ (٢٩) ، وتكرر تأخره (٣٠) ، ورفض أداء عمله قبل الإتقطاع عنه لمرضه (٣١) ، أو الإهمال ، لفترة طويلة ، بعد مرضه ،

(٢٤) شارير ، المرجع السابق ، ص ٩٩١ وأنظر تطبيقاً لذلك في إستئناف مخط ٢٤ أبريل سنة ١٩٣٥ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٤٧ ، ص ٢٩٦ وأنظر أيضاً إستئناف مخطط ١٠ مايو سنة ١٩٢٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٨ ، ص ٤٢٢ . واعتبر خطأ عقدها في جانب الممثل التجاري عدم زيارته جميع العملاء خلافاً لبند أساسى في عقده (نقص فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٦٧ مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٨ - ٢ - ١٥٤٤٠ وتعليق كاميلانك CAMERLUNCK) ، وإحداه ، بالسيارة التى وضعها صاحب العمل تحت تصرفه كزيارة العملاء ، ثماني حوادث في خمس سنوات ترتب على كل منها نفقات فرضها هذا الأخير (نقص فرنسى ١٩ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ١٨٨) .

(٢٥) إستئناف باريس ٢٨ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٧٧ ؛ تولوز Toulouse التجارية ٩ يوليو سنة ١٨٩٩ ، سيرى ١٩٠٠ - ٢ - ٢١ ؛ ونقص فرنسى ٤ مارس سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٧١ ، ص ٨٢٣ .

(٢٦) إستئناف مخطط ٢٩ مايو سنة ١٨٩٠ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ، السنة ٢ ، ص ١٥٨ و ٢٤ ديسمبر سنة ١٨٩٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣ ، ص ٨٧ ؛ وأنظر أيضاً شئون المالك الجزئية بالقاهرة ١٧ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٤٠٥ لسنة ١٩٥٤ عمال (حكم غير منشور) ؛ ونقص فرنسى ٣ نوفمبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢٩٣ . (٢٧) نقص فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٧ - ١ - ٣٩ ؛ و ١٣ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم رقم ١٩٦٦ ، ص ٨٢٣ ؛ و ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٦٧ ، ص ٨٢٣ ؛ وأنظر فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٣ ، وهامش ٣٦ ، وأدبيه ، المرجع السابق ، فقرة ٤٧ .

(٢٨) نقص فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - ١٥٥٣ .

(٢٩) نقص فرنسى ٧ يوليو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٢٩٢ .

(٣٠) نقص فرنسى ٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ١ - م ٨٧ .

(٣١) نقص فرنسى ١٨ مايو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس السابغ

عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٦٨ ، ص ٨٢٣ .

في تقديم أوراق تبرؤ غيابه الطويل، إجمالا، ألقي الاضطراب في سير العمل (٣٢)؛ أو الإجلال بالإلتزام بالإخلاص له صاحب العمل (٣٣)، وفقاً لتعبير الفقه القديم (٣٤)، كقبوله العمل لدى منافس لصاحب العمل (٣٥)، أو لدى من يمكن أن يتنافسه (٣٦)، أو لدى غيره رغم تمهيد، لصاحب العمل، بأن يكرس له كل وقته (٣٧)، أو إقتراحه، على صاحب عمل منافس، أن يقضى له طريقة جديدة للصناعة (٣٨)، أو يبيعه، لأحد زملائه، بضائع بغير أسعارها الحاررية (٣٩)، أو إتهامه بقبض عمولات من المتهملين (٤٠)، أو أن تقوم حوله شبهات جدية على سرقة بضائع لصاحب العمل (٤١)، أو تهديد لأمواله (٤٢)، أو غش للحصول

(٣٢) نقض فرنسي ٢٠ يونيو سنة ١٩٦٦، الفهرس الخمس المشار إليه، رقم ٢٧٩٧، ص ٨٦٣.

(٣٣) بلانويول وديليز، جزء ١١٠، فقرة ٨٦٨، والأحكام المشار إليها في ص ١٠٦، هامش ٢؛ برور، المربع السابق، ص ١٠٨.

(٣٤) راجع سابقا، فقرة ١٩٨.

(٣٥) السين *Selen* المدنية ٦ مارس سنة ١٩٣١، مشار إليه في برور، المربع السابق، ص ١٠٨، هامش ١٤٧، وأنظر أيضا إستئناف مخطط ٢٩ أبريل سنة ١٩٤٢، مجلة التشريع والقضاء المخطط، السنة ٥٤، ص ١٨٤.

(٣٦) إستئناف باريس أول ديسمبر سنة ١٩٦٧، جازيت دي پاليه، الفهرس الخمس السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٩٧٨، ص ٨٢٤.

(٣٧) نقض فرنسي ٢١ مايو سنة ١٩٧٠، جازيت دي پاليه، الفهرس الخمس المشار إليه، رقم ٢٧٩٠، ص ٨٦٣. ولكن صاحب العمل، الذي يرغب ضمان عمل الممثل التجاري، بسلفة خرسية، مع منتج آخر، ولم يبد له أية ملاحظة عنه، لا يستطيع بعد عدة سنوات من إقطاع هذا التعاون، أن يتخذ منه حجة لفصله، وإلا كان معصفا (نقض فرنسي، أول نوفمبر سنة ١٩٧٠، جازيت دي پاليه ١٩٧١، الفهرس التحليل، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٠٠٠، ص ١٧٨).

(٣٨) السين *Selen* المدنية ٦ ديسمبر سنة ١٩٣٧، مشار إليه في سبيرو، المربع السابق، ص ٧٧، وهامش ٤٤ وأنظر كذلك أوتيه، المربع السابق، فقرة ٣٦ مكرر ٥٠٠.

(٣٩) نقض فرنسي ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨، جازيت دي پاليه، الفهرس الخمس السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٩٨٢، ص ٨٢٤.

(٤٠) نقض فرنسي ٢٥ يونيو سنة ١٩٧٠، دالوز، ١٩٧٠، مختصر، ص ١٩٩.

(٤١) إستئناف مخطط ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣، مجلة التشريع والقضاء المخطط، السنة ٣٥، ص ٤٩٩.

(٤٢) إستئناف مخطط ٢٦ يونيو سنة ١٩٦٣، مجلة التشريع والقضاء المخطط، السنة ٣٥.

على أجازة منبى ان رخص منجها له (٤٣) ، وبالأولى إذا إنهم ، أمام محكمة
الجنح ، بالبرقة ، ولو صدر حكم فيها ببراءته (٤٤) .
ويكنى ، فى الجملة ، أن يودى خطأ العامل إلى زعزعة ثقة صاحب العمل
فيه ، لينتفى ، عن هذا الأخير ، التصف فى فصله (٤٥) ، كإدمايه على
الخمور وتأخره فى عمله (٤٦) ، أو عدم انضباطه تجاه بمستخدمة قاصرة ، تحت
إمرته (٤٧) ، أو كون عمله أثار شكوى العملاء (٤٨) ، أو إتصاله ، بصفته
الشخصية ، بشركات ترمع إقامة منشآت منافسة لصاحب العمل ، ولو لم

٣٥٥ ، ص ٢٤ ، وقازن ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٠ ، المحلة السابقة ، السنة ٥٢ ، ص ١٦٩ ،
و ١٠ أبريل سنة ١٩٤٠ ، المحلة السابقة ، السنة ٥٢ ، ص ٢٢١ .
(٤٣) إستئناف أميان Amiens ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، دالوز ١٩٧٦ ، إسطارات
سريعة ، ص ٢٧٨ .

(٤٤) هابدين الجزئية ١٧ يناير سنة ١٩٥٠ ، المحامة ، السنة ٢٢ ، رقم ٢٣ ، ص ١٠٤ .
وأنظر ، مع ذلك ، شتون العالم الجزئية بالقاهرة ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، الدعوى رقم ٢١١٩
لسنة ١٩٥٣ ، صال ، (حكم غير منشور) ، الذى قض بأن فصل العامل عن أثر إدانته فى جنحة
غش الألبان ، « التى يوصلها إلى صلاء الشركة » ، بناء على إتهام تقدم به أحد مثقلى الشركة ،
يعتبر فصلا تسفيا ، إذ قضى ببراءته أمام محكمة الجنح المستأنفة ، لأنه وقع بغير قرو ، إذ
كان يمين (حل الشركة) أن تهرث إلى أن يصبح الحكم إنجابيا فيها . ولعل فى صلور الإتهام عن
الشركة ، وإدعائها مدنيا أمام محكمة الجنح لإثبات التهمة على العامل ، أثر كبير فى إختيار الفصل
تسفيا . وقد كان تطبيق المادة ٦٧ من قانون العمل (المقابلة المادة ٢٧ قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤)
يؤدى إلى نفس النتيجة ، (أنظر لاسقا ، فقرة ٣٠٥) ، وأنظر كذلك نقض فرنسى ٨ ماي سنة
١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٦٢١ ، ولا يقع ، بالأول ، فصل العامل تسفيا ، إذا أدين
أمام محكمة الجنح ، وأبرى فى . لاستئناف (نقض فرنسى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، دالوز
١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٧١) .

(٤٥) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، المشار إليه : و صاحب العمل هو الحكم
الوحيد على ملازمة الإحتفاظ فى خدمته مستخدم فقد ثقته فيه .

(٤٦) نقض فرنسى ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمسى
السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٩٤ ، ص ٨٢٤ .

(٤٧) نقض فرنسى ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمسى
السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٩٥ ، ص ٨٢٤ .

(٤٨) نقض فرنسى ١٢ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، القهرس الخمسى السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٨٩ ، ص ٨٢٤ .

يتحقق ماأزمعته ، مادام من شأن هذا الاتصال إضعاف ثقة هذا الأخير فيه (٤٩) ، وإنتقاده ، بوصفه مساهماً في الشركة ، مشروعات مديرها ، متجاوزاً ، في عفه ، حدود المعارضة العادية ، وولّد ، بهذا ، مناخاً ضاراً بحسن سير المشروع الذى يستخلمه (٥٠) .

ولا يستلزم ، ليكون خطأ العامل مبرراً لفصله ، أن ينجم عنه ضرر لصاحب العمل . ويتعين نقض الحكم ، الذى يعترف بخطأ العامل ، ويقضى ، مع ذلك ، بالتعويض ، على صاحب العمل ، للتعسف في فصله ، لعدم إثباته ضرراً لحقه منه ، لأنه لم يستخلص ، من الوقائع التى أثبتتها ، النتائج القانونية الواجبة (٥١) . ولا أهمية ، في تقدير خطأ العامل ، لأقدميته لدى صاحب العمل . فيجب ، كذلك ، نقض الحكم ، الذى يعترف بخطأ العامل ، بعدم إخطار صاحب العمل بغيابه ، وبعدم تقديم ما يبرره إلا متأخراً . وبحكم ، مع ذلك . على هذا الأخير بالتعويض عن التعسف في فصله . تأسيساً على أن طول مدة خلمة العامل ، كانت تقتضى من صاحب العمل أن يكون أقل تسرعاً في التخلص منه (٥٢) .

ويتخذ الفصل : في هذه الحالة ، شكل جزاء يوقع على العامل . وإن لم يكن . كما قدمنا (٥٣) ، عقوبة تأديبية (٥٤) . ولذلك ، يجب أن يكون الخطأ المنسوب إليه على درجة كافية من الجسامه تبرر قسوة هذا الجزاء (٥٥) . أما إذا لم يكن للخطأ هذه الجسامه ، كان صاحب العمل إما سىء النية ، لانتحاذه منه

(٤٩) نقض فرنسى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، فلورز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٢٣٨ .

(٥٠) نقض فرنسى ١٠ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٣٧ .

(٥١) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٣ .

(٥٢) نقض فرنسى ١٢ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢١٠ .

(٥٣) راجع سابقا ، لفرق ٤٧ و ٤٨ .

(٥٤) أنظر في عكس ذلك ديران وفليو ، جز ٢٠ ، فقرة ٤٦٧ - ٢ ، وفي الرأى الذى

نقول به كابيرولاك ، حقه الميل ، لفرق ١٢ و ١٩٩ .

(٥٥) سوبرى ، المرجع السابق ، ص ٧٧ - ٧٨ ، إيرور ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ -

١١٠ ، فانسان ، المرجع السابق ، ص ٨٤ ؛ أوتيه ، المرجع السابق ، فقرة ١٣ ؛

ديران وجوس ، جزء أول ، فقرة ٣٦٥ - ٢ (في تصديره الفصل جزاء تأديبي) .

حجة لفصل العامل ، وإما سىء التقدير ، لتوقيعه على العامل جزاء لا يتناسب مع الخطأ الذى ارتكبه ، ويكون ، فى الحالتين ، متعسفاً فى فصله ، لعدم وجود « مبرر كاف » (٥٦) له . وقضاء محكمة النقض الفرنسية ، قبل قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ (٥٧) ، الذى كان يكتفى بالخطأ البسيط (٥٨) ، الذى ينسب إلى العامل ، لينتفى ، عن صاحب العمل ، التعسف فى فصله (٥٩) ، إستناداً إلى الحق المطلق ، الذى يقرره القانون المدنى العتيق ، لكل عاقل ، فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة (٦٠) ، لا يتفق مع التقدم الذى تحقق فى نطاق القانون الإجتماعى ، وكان ، لذلك ، هدفاً لنقد الفقه الحديث (٦١) ، إلى أن قيد ، تشريعياً ، حق صاحب العمل فى فصل العامل : كما قلنا (٦١) ، بوجود « مبرر حقيقى وجلى » ، لا يمكن أن يتوافر فى الخطأ البسيط (٦٢) . أما القضاء المصرى ، فيستلزم ، على ما يظهر ، أن يكون خطأ العامل على شئ من الحسامة يبرر فصله (٦٣) . وإعتبر ، بالتالى ،

. Motif suffisant (٥٦)

(٥٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ .

. Faute légère (٥٨)

(٥٩) أنظر مثلاً نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٨ ، « دالوز » ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٣٥ : « وجود خطأ ، ولو كان صغيراً ، كإجابة غير مهلجة *Incorrecte* توجه إلى صاحب العمل ، يمكن أن تبرر هذا الإجراء (الوقف عن العمل) ، وتترفع عن التصريح الذى يعقبا كل وصف تسمى » ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٣ ، ص ١٢٥ : « يستوجب النقض الحكم الذى يدين صاحب العمل بالتعسف فى الفصل لإكتهاف بإظهار أن العامل لم يرتكب ، فى مباشرة وظائفه ، خطأ جسيماً ، وعمل شئ من الكبر ليردئ إلى التصريح » ، لأن « الخطأ الجسيم ليس ضرورياً إلا لفصل دون إخطار أو تعويض » ، ولكن الخطأ المنسوب إلى العامل ، الذى لم يتر رضاه صاحب العمل ، « يرفع ، عن الفصل ، كل وصف تسمى » ؛ أنظر كذلك ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ١٠٢ . (٦٠) ميناي ، الاتجاهات الماصرة للقضاء فى التصريح الفردى ، المجلد المشار إليه ، ص ٢٤١ - ٢٤٢ ؛ جروتل ، فقرة ١٠٦ ؛ وكذلك المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٥٥ . (٦١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ .

(٦٢) بالمستحي ، إصلاح التصريح ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣ ؛ بوتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٣ .

(٦٣) أنظر الدكتور محمد نبيب شنب ، المراجع السابق ، فقرة ٢٨١ ، والأحكام المشار إليها فيها .

تصفيًا . وفقاً لهذه الفكرة . فصل العامل لتوجيه عبارة جافة لوكيل صاحب العمل^(٦٤) ، أو لإتصاله ، في أثناء العمل . ببعض زملائه . طالباً إليهم « التوقيع على شكوى » ضد أحد المستخدمين لدى صاحب العمل^(٦٥) ، وفصل العاملة « لصعودها إلى الدور الثاني من المصنع وتجهزها إلى إحدى زميلاتها »^(٦٦) ، وفصل المستخدم ، بعد مدة خدمة طويلة ، لتأخره قليلاً في إنجاز العمل^(٦٧) .

— وقد تكون فعلة العامل على غير صلة بالتزاماته قبل صاحب العمل ، ولكنها ، مع ذلك ، ذات تأثير على علاقات العمل ، فتكفي لنفي التعسف عن هذا الأخير إذا فصل العامل^(٦٨) . وأكثر ما تكون هذه الفعلة جريمة تمس النزاهة . أو الإعتبار : كاتهامه في سرقة^(٦٩) ، ولو حفظت الدعوى العمومية^(٧٠) . أو قضى فيها بالبراءة^(٧١) ، وإن كان ثبوت هذا الوصف

(٦٤) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٠ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٤٠ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) ، والعبارة التي وجهها التأمّل إلى وكيل صاحب العمل هي « ما لكش دعوة » .

(٦٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٧١٤ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) .

(٦٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٨٨٩ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) .

(٦٧) إستئناف مخطط ١٤ مارس سنة ١٩٠٦ . مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٨ ، ص ١٤٤ . وأنظر أيضاً نقض فرنسي ٢٢ يوليو سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٦ - ١ - ١٢٥ ، وتعليق فالسيان *FALCIMAGNE* ، وأنظر أمثلة أخرى في سيربي ، المرجع السابق ؛ برير ، المرجع السابق ، فائسان ، المرجع السابق .

(٦٨) فائسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٥ - ٤٨٦ ؛ كاميرلاك ، عقد العمل فقرة ٢٠١ ، وموسوعة الإنهاء ، ص ١٣٣ ، أورتليه ، فقرات ٥٦ وما بعدها .

(٦٩) شارير ، المرجع السابق ، ص ٩١ ؛ برير ، المرجع السابق ، ص ١١٠ - ١١١ . وأنظر نقض فرنسي ٢٢ يوليو سنة ١٨٩٦ ، دالوز ١٨٩٧ - ١ - ٤٠١ ، وإستئناف باريس ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٨ ، ص ٥٧ .

(٧٠) إستئناف دوى *Douai* ٢ يناير سنة ١٩٠٠ ، سيرى ١٩٠٠ - ٢ - ١٧٢ ؛ وأنظر أيضاً فائسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٥ .

(٧١) إستئناف مونتپييه *Montpellier* ٤ ديسمبر سنة ١٩٢٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٧ ، ص ٢٠٢ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسي ٢٢ يوليو سنة ١٨٩٦ المشار إليه .

ليس ضرورياً . فقد تكون فعلة وقعت خارج علاقات العمل : أو على غير صلة به ، أو ليست - في ذاتها - معينة ، أو أمراً لا تدخل لإرادته فيه ، ولكنها ذات أثر ضار على علاقات العمل ، فتكفي لنفي التصسف عن فصل العامل (٧٢) :

« لصاحب العمل حق تقدير ما إذا كان موقف العامل ، أو سلوكه ، ضاراً بحسن سير العمل في مشروعه » (٧٣) . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، برفض دعوى التعويض عن التصسف في فصل الخوارج التجاري . لدخول إرثه في خدمة صاحب عمل منافس (٧٤) ، وفي فصل « السكرتيرة » في شركة ، لدخول زوجها في خدمة شركة منافسة (٧٥) ، إذ يوجد لدى صاحب العمل - في الحالتين - مخاوف جدية عن إذاعة أسرار صناعته ، أو كشف حال أعماله ، وأسماء عملائه (٧٦) ، وفي فصل العامل الذي قام بالبحث عن عمل آخر (٧٧) ، أو المستخدم الذي هدد - مراراً ، بالاستقالة (٧٨) ، وفقد صاحب العمل - بهذا - ثقته في استمرار علاقات العمل معه ، وفي فصل رئيس المبيعات ، وكان زوجاً وأباً لخمس أطفال ، لعلاقته الآثمة بمستخدمة شابة تحت إمرته (٧٩) . بل يكفي ، في بعض الأحيان ، لنفي التصسف عن الفصل ، أن ينشأ بين صاحب العمل

(٧٢) راجع ، في أثر الحياة الخاصة للعامل على علاقات العمل ، سابقاً ، فقرة ٤٢

(٧٣) نقض فرنسي ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، القهرس انفسى السابع عشر ، جز أول ، رقم ١٩٠٩ ، ص ٨٢٠ .

(٧٤) نقض فرنسي ١١ مارس سنة ١٩٢٩ ، مشار إليه في ثابسان ، المرجع السابق .

ص ٨٦ ، هامش ٤٣ .

(٧٥) نقض فرنسي ٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٧ - ٢٠٢ .

وكذلك ٤ أبريل سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٥ .

(٧٦) أنظر ، كذلك ، كامير لاثك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠١ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٥٧ ، هامش ٧ .

(٧٧) نقض فرنسي ٢١ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٢ - ١ - ٤٦٩ .

(٧٨) نقض فرنسي ١٤ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٥ .

(٧٩) نقض فرنسي ١٩ يوليو سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ص ٧٦٤ . وجاء في أسبابه وأن الطوائف العامة التي يشغلها رئيس المبيعات تقتضي الاحترام والطاعة من المستخدمين الموضوعين تحت أوامره ، ويوجبونهم بالإنضار بحسن النظام وكذلك بسمة صاحب العمل .

والعامل نزاع ذو صبغة شخصية أو عائلية (٨٠) مادام ذا أثر على علاقات العمل . فلا يكون ، من ثم ، تسفياً فصل مديرة المبيعات في الشركة التي يرأسها زوجها ، في أثناء دعوى الطلاق بينهما ، لأن هذا النزاع بينهما ، وإن كان منقطع الصلة بعلاقات العمل ، يجعل استمرار عقد العمل ضاراً بسير المشروع (٨١) . ولما كان حسن سير العمل في المشروع يقتضى تعاون جميع أفراده ، لتحقيق الغاية المرجوة منه ، فإن الخلافات التي تظهر ، في علاقات العمل ، بينهم ، لاسباب بين كبارهم ، تؤدي إلى إعاقة سيره ، والإضرار ، من ثم ، بمصلحته . فيكون لمصاحب العمل ، دون أن ينمى عليه التعسف ، أن يتخلص من المستخدم ، إذا ظهرت بينهما ، أو بين هذا الأخير ورئيسه ، وأحياناً زميله ، خلافات مهنية ، يهدد استمرارها مصالح مشروعه . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، برفض دعوى التعسف في فصل المستخدم لاختلافه مع صاحب العمل في كيفية إدارة الأعمال (٨٢) ، أو في تقدير بعض المسائل الأساسية المتعلقة بوظيفته (٨٣) ، أو في منيع العمل وتصور الأمور (٨٤) ، أو في السياسة العامة للمشروع (٨٥) ، أو لعدم التوافق الحاد بين طابعهما (٨٦) ، أو لخلافاته العميقة معه التي أصبح معها التعاون بينهما مستحيلاً (٨٧) ، أو التي

(٨٠) نقض فرنسي ٢٣ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣١ ، ص ٥٥٧ (مستغاد غيمنا) ؛ فانسان ، المراجع السابق ، ص ٤٨٦ ؛ وأنظر ، في عكس ذلك ، السين التجارية ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٢ - ١ - ١٥٤ .

(٨١) نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٠ جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس الصلحيل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٩ ، ص ١٢٢ .

(٨٢) نقض فرنسي ٤ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٤٧ .

(٨٣) نقض فرنسي ٢٣ يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٦ - ٢ - ٣٤٨ .

(٨٤) إستئناف جرينويل Grenoble ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ٧٤ .

(٨٥) نقض فرنسي ١١ أكتوبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخميسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩١٣ ، ص ٨٢١ .

(٨٦) إستئناف مختلط ١٨ مارس سنة ١٩٣٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٨ ، ص ١٩٦ .

(٨٧) نقض فرنسي ٢٨ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - ١٤٠ .

ولدت صعوبات ضارة بحسن سير الاستغلال التجاري (٨٨) ، وفي فصل المستخدم لموقفه المعارض ، وخلافاته العميقة ، مع رؤسائه المباشرين على نحو يهدد حسن سير العمل (٨٩) ، أو لصعوبة التعاون بينه وبين رئيسه (٩٠) . وفي فصل المستخدمة لخلافاتها المستمرة مع رؤسائها وفريق من العملة (٩١) ، أومع زميل لها كلفت بمعاونته (٩٢) ، بل وفي فصل المستخدم ، الذي يمكن أن يؤدي موقفه إلى تسييم علاقة صاحب العمل بالسلطات العامة ، ويهدد ، بالتالي : نشاط مشروعه ، الذي يعتمد ، إقتصادياً ، على النولة (٩٣) ، أو بعد ما أصبح عنواناً بالنسبة لصاحب العمل ، على أثر قيام حرب بين دولتيهما (٩٤) . وعلى ذلك ، يكفي ، لنفي التصف عن فصل العامل ، أن يطرأ عليه ظرف ، يجعل ، في وجوده ، تهديداً لمصالح المشروع ، وبقائه ، تبعاً لهذا . غير مرغوب فيه (٩٥) .

٢ - ويصعب تنفيذ الإلتزامات ، الناشئة عن العقد ، إذا أظهر العامل

(٨٨) نقض فرنسي ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ١٤٤ .
(٨٩) نقض فرنسي ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس الساج حشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٠٩ ، ص ٨٢٠ .

(٩٠) نقض فرنسي ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - ٢٨١٢ .
(٩١) نقض فرنسي ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٦٧ ، ص ١٢٥ .

(٩٢) نقض فرنسي ٧ يوليو سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس الساج حشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩١٠ ، ص ٨٢٠ ، وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسي ٤ مايو سنة ١٩٦٦ (المجموعة السابقة ، رقم ١٩٠٨ ، ص ٨٢٠) ، الذي نفي التصف عن فصل حاملة أكثر من في أثناء العمل ، الشجار مع زميلة لها أمام العملاء ، و ١٧ مارس سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، رقم ١٥٧ ، ص ١٢٣ : « موقف العامل مهين بالنسبة لفريق من العملة

(٩٣) نقض فرنسي ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٩٠٠ ، ص ٨٢٠ .

(٩٤) إستئناف بخطأ ١٤ مارس سنة ١٩٤٥ ، مجلة التشريع وإقتضاء الخطأ ، السنة ٥٧ ، ص ٩٣ .

(٩٥) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠١ .

عجزاً في أداء العمل (١٩٦) : تعبر عنه محكمة النقض الفرنسية « بعدم الكفاية المهنية » (١٩٧) ، وهي عبارة أصبحت دارجة في أسباب أحكامها ، التي تنقض أحكام قضاة الموضوع ، لقضائها . على صاحب العمل : استناداً إليها ، بالتعويض في دعوى التعسف في تسريع العامل (١٩٨) : أو ترفض الطعن في أحكامهم التي تأتي ، تأميساً عليها ، القضاء بالتعويض في هذه الدعوى (١٩٩) .

يكون لصاحب العمل ، ذل أن ينعي عليه التعسف ، أن يقبل العامل إذا تبين عدم كفايته في تنفيذ العمل (١٠٠) ، ولو ظهرت بعد إنقضاء فترة الاختيار التي اقترن بها عقده (١٠٠) . كقطة مبيعات مدير « التوكيل » (١٠١) ، أو ضعف خصيلة الجواب . أو ضالة إنتاج مندوب التأمين (١٠٢) ، أو انخفاض رقم أعمال

(١٩٦) روبر ، المرجع السابق ، ص ١١٢ - ١١٣ ؛ قالسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨١ - ٤٨٢ ؛ سوبري ، المرجع السابق ، ص ٨٣ - ٨٤ ؛ كاميرلاك ، عقد العمل ، لفرة ٢٠٢ ؛ ريفير وسانتييه ، ص ٤٦٤ - ٤٦٥ .

(١٩٧) *Insuffisance professionnelle*

(١٩٨) أنظر ، مثلاً ، نقض فرنسي ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ : قضاء ، ص ٤٣٨ ؛ ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣١ ، ص ٨٢٢ ؛ ٣٧ أبريل سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٤٢ ، ص ٨٢٢ ؛ أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٥١ ، ص ٨٢٢ ؛ ٢٤ أكتوبر ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ - ٢ - م ٢٧٥ .

(١٩٩) أنظر ، مثلاً ، نقض فرنسي ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٦ ؛ ٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٠٢ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٩٥٦ ، ص ٨٢٣ ؛ ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٢٩٠ .

(١٠٠) : إستئناف مخطوط ٦ مارس سنة ١٩٢٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٧ ، ص ١٨٧ ؛ ٢٤ مايو سنة ١٩٣٩ ، المجلة السابقة ، السنة ٥١ ، ص ٣٥٥ . حتى لو كان صاحب العمل قد تسامح ، مدة طويلة . في شأن عدم كفاية العامل (نقض فرنسي ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٣٨) ؛ ورجع سابقاً ، ص ٩٩١ ، وهامش ٩٧ : (١٠١) *Agence* : نقض فرنسي ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٣ ، ص ٨٢٢ .

(١٠٢) سوبري ، المرجع السابق ، ص ٨٣ ، والأحكام المشار إليها في هوامش ٢ - ٤ .

الزائر الطبي (١٠٣) ، أو المحلل التجاري (١٠٤) ، أو ضعفت نشاطه (١٠٥) ، أو تأخر المستعمل في أداء عمله (١٠٦) ، أو أخلاط ين تكسبها فيه (١٠٧) ، أو عتبت كفاية نتائج عمله (١٠٨) ، أو فاعليته التجارية (١٠٩) ، أو عجز عن إدارة ما عهد به إليه ، — ظهر في قراراته السيئة (١١٠) ، أو في تواضع نتائج إدارته (١١١) ، أو في إثارته النزاعات مع الرؤساء والعملة (١١٢) — أو خسرانته مع العملاء (١١٣) ، أو بطلته في عمله وسوء طبيعه (١١٤) ، أو كون نشاطه لم يعد جزياً (١١٥) ، أو

(١٠٣) *Visteur médical* : نقض فرنسي ، مايو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧١ .

(١٠٤) نقض فرنسي ٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٦٩ ، ص ٨٦٢ ، وألفر كلك ٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، المبيعة السابقة ، رقم ٢٧٧٣ ، ص ٨٦٢ .

(١٠٥) نقض فرنسي ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٦٩ ، لفتاة ، ص ٧١٤ .

(١٠٦) نقض فرنسي ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٦ ، ص ٨٢٢ .

(١٠٧) نقض فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس للمحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٩ ، ص ١٤٦ ، وكذلك ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٩٤٥ ، ص ٨٢٢ .

(١٠٨) نقض فرنسي ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٩٢٨ ، ص ٨٢١ ، ١٩ نوفمبر سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٧٩ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٢٧ .

(١٠٩) نقض فرنسي ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، ص ٢٩٦ .

(١١٠) نقض فرنسي ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، ص ٨٢٠ .

(١١١) نقض فرنسي ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٥ ، ص ٨٢٢ .

(١١٢) نقض فرنسي أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٢٤٠ .

(١١٣) نقض فرنسي ٣ يوليو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٥ ، ص ٨٢٢ .

(١١٤) نقض فرنسي ١٤ يناير سنة ١٩٧٠ ، الفهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٩٢٨ ، ص ٨٢١ .

(١١٥) نقض فرنسي ٨ مايو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٦٩٣ ، رقم ١٩٦٧ .

لإقراحاته خاطئة ومكلفة^(١١٦) . أو عدم قدرة العامل على مطاوعة الطرق الجديدة^(١١٧) ، أو التلاؤم مع الوظيفة الجديدة^(١١٨) بعد إعادة تنظيم العمل ، أو عدم كفايته في مهنته^(١١٩) ، التي كشف عنها فشله في إختبار مذكور في عقده^(١٢٠) ، أو مقارنته بعامل آخر^(١٢١) . وفي عبارة مجملة عدم أهلية ، أو قدرة ، العامل على القيام بأعمال الوظيفة التي عهد بها إليه^(١٢٢) . وقد تضرراً عدم كفاية العامل : أو عدم لياقته للعمل ، في أثناء تنفيذ العقد ، نتيجة لمرض يلحقه ، أو عاهة تصيبه^(١٢٣) . أو نتيجة لتقدمه في السن^(١٢٤) .

(١١٦) نقض فرنسي ٦ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٨ ، ص ٨٢٢ .
(١١٧) نقض فرنسي ٤ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس المشار إليه ، رقم ١٨٧٧ ، ص ٨١٩ .

(١١٨) نقض فرنسي ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٧٤ جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٢٨ .
(١١٩) نقض فرنسي ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٥٥ ، ص ٨٢٢ .

(١٢٠) نقض فرنسي ٣ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ الفهرس التحليل ، جزء أول ، رقم ٢٠٦ ، ص ١٤٥ .

(١٢١) إستئناف ٣ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٠ - ٢ - ٦٧ .
(١٢٢) نقض فرنسي ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٢٩ ؛
٥ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٣ ، ص ١٢٢ .

(١٢٣) نقض فرنسي ٢٨ يناير سنة ١٩٠٨ ، دالوز ١٩٠٨ - ١ - ١٩٥ ؛ ١٨ يوليو وأول أغسطس سنة ١٩١٦ ، دالوز ١٩١٦ - ١ - ٢٨٦ ؛ ٦ يوليو ١٩٢١ ، جازيت دي پاليه ١٩٢١ - ٢ - ٣٨٣ ؛ ١٣ فبراير سنة ١٩٢٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٨ - ١ - ٦٨٢ ؛ ٢٥ مارس سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣١ - ١ - ٨١٣ ؛ ٦ مارس سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ٢٣٥ ؛ نقض فرنسي ١١ مايو سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٦٠٣ ؛ ٢٥ يونيو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٧٤ ، ص ٨١٩ ؛ ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٦١ ، ص ٨٢٣ ؛ ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليل ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧١ ، ص ١٣٥ .

(١٢٤) نقض فرنسي ٢٦ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع

فلا يكون صاحب العمل متعسفاً إذا فصله : ولو كان مرضه . أو عاهته :
ناشئاً عن العمل (١٢٥) : أو كان قد أمضى زهرة عمره في خدمته (١٢٦).
ويستطيع صاحب العمل ، بالأولى ، إذا تبين عدم صلاحية العامل لأداء العمل
الممنوط به ، أن يعهد إليه بأداء عمل آخر ، أقل منه أجراً ، وأكثر إضماراً مع
قدرته (١٢٧) ، وإن كان غير ملائم بأن يعهد إليه به (١٢٨).

وتقدير كفاية العامل ، أو صلاحيته للعمل ، متروك لصاحب العمل ،
دون رقيب . فهو الحكم الوحيد فيما إذا كان العامل يؤدي ، على نحو يرضيه
تماماً ، العمل الذي عهد به إليه ، وليس مكلفاً بإثبات عدم كفايته المهنية (١٢٩).

= عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٦٢ ، ص ٨٢٣ ؛ تولوز Toulouse تجارية ٢٥
نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٠ - ١ - ١٤٣ ؛ وأنظر كذلك نقض فرنس ٢٨
يوليوس سنة ١٩٣٣ ، سيرى ١٩٣٣ - ١ - ٣١٢ ؛ وأول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ،
قضاء ، ص ٦٤ .

(١٢٥) سيبري ، المرجع السابق ، ص ٨٨ ، والأحكام المشار إليها في هامش ٤٥٣ ؛
كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٢ .

(١٢٦) أنظر ، عل وجه الخصوص ، نقض فرنس ٢٨ يونيو سنة ١٩٣٣ المشار إليه ؛
وأول ديسمبر سنة ١٩٧١ المشار إليه ؛ وقارن ديلا ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ ؛ وسيبري ،
المرجع السابق ، ص ٩٠ - ٩١ .

(١٢٧) نقض فرنس ٩ أبريل سنة ١٩١٣ ، سيرى ١٩١٤ - ١ - ٢١٦ ؛ ٢٦ يناير
سنة ١٩٦٦ المشار إليه ؛ ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخامس السابع
عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٦٠ ، ص ٨٢٣ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنس ٤
يوليوس سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ١٩٧ (نقل العامل إلى وظيفة أخرى ،
مساوية في اللغة والدرجة ، ولكنه رفضها) .

(١٢٨) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٢ ، والأحكام المشار إليها في هامش ٣١ ؛
وأنظر كذلك نقض فرنس ١٣ فبراير سنة ١٩٢٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٨ ، ص ٢٠٠ ؛
و ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٢ المشار إليه ..

(١٢٩) نقض فرنس ٢٦ يونيو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٤٦٠ ؛
وأنظر ، كذلك ، نقض فرنس ١٨ مارس سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٠ - ١ - ٨٥٢ ؛
٦٧ يوليوس سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٠ - ٢ - ٥٠٢ ؛ ٢٥ مارس سنة ١٩٣١ ،
جازيت دي پاليه ١٩٣١ - ١ - ٨١٣ ؛ ٦ أبريل سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣١ ،
ص ٢٦٤ ؛ ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، وأول ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، و ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٦ =

فلمصاحب العمل ، في عبارة أخرى : سلطة مطلقة (١٣٠) في تقدير كفاية العامل (١٣١) ، وفي تحديد الوسائل التي يقدر بها كفايته (١٣٢) ، لأنه المستول وحده عن سير المشروع ، فيجب أن يكون له وحده تقدير الظروف التي تهبده ، ويستطيع ، دون أن ينسب إليه خطأ ما ، تسريع العامل الذي يقدر أن نقص كفايته المهنية ضار بفاعلية نشاطه (١٣٣) ، أو يرى أن طريقة عمله لا تلائم (١٣٤) ، أو أن عمله لا يرضيه (١٣٥) . ولا يكفي ، لإضفاء نعت التمسف

فبراير سنة ١٩٦٧ ، و٣ يوليو سنة ١٩٦٧ ، و٢٦ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، أرقام ، عل التوال ، ١٩٥٤ ، ١٩٤٩ ، ١٩٤٢ ، ١٩٣٨ ، ١٩٣٥ ، و ١٩٣٢ ، ص ٨٢٢ أيضا ، المراجع السابق ، ص ١١٢ ، والأحكام المشار إليها في هامش ١٦٩ .

• Pouvoir discrétionnaire (١٣٠)

(١٣١) نقض فرنسي ٢٢ ماي سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٠ ، ص ٨٢٢ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على القدرة المهنية للمستخدم لديه » ١١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٣٠ ، ص ٨٢٢ : « صاحب العمل هو الحكم على قيمة عمله » .

(١٣٢) إستئناف ياديس ١٩ مارس سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٦٨ - ١ - ٣٠٠ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على قدرة العامل ، وكذلك على الوسائل التي يرى وجوب تقديرها بها » .

(١٣٣) نقض فرنسي ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمس السابغ عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٥ ، ص ٨٢٢ .

(١٣٤) نقض فرنسي ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - ٢٨١ .

(١٣٥) نقض فرنسي ٢٧ يناير سنة ١٩٧١ ، فالور ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٨٢ ، و٩ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣١ ، ص ١٢٢ : « يستوجب النقض الحكم الذي يدين صاحب العمل بالفصل التصني ، حين أن هذا الأخير لم يرتكب خطأ بالانفصال عن عامل لم يرضه ، ولم يظهر قاضي الموضوع خطأ ارتكبه صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة » . إنما يجب ، كما ذكرنا في المتن ، أن يكون الإدعاء جديا ، لأنه « مع كون صاحب العمل هو الحكم على الصفات المهنية لسلته ، ومع أن القضاء ليس له أن يستبدل تقديره بتقدير هذا الأخير ، فإن صاحب العمل ، الذي فصل المستخدم إستنادا إلى ما عذ كاذبة ، لم يقصد بها سوى طرده ، دون إكترات بصفاته المهنية ، مجرد أنه لم يحد يروقه ، قد تصرف بطيش وخفة ملومة ، وليس لمصاحب

على فصل العامل ، إنعدام الخطأ في جانبه (١٣٦) : أو كون عمله في فترة الإخبار كان مرضياً (١٣٧) ، أو نجاحه في امتحان أجرى له قبل إستخدامه (١٣٨) ، أو تسامح صاحب العمل معه مدة طويلة (١٣٩) ، أو زيادة هذا الإخير لأجرة منذ فترة وجيزة (١٤٠) ، ولا أقدميته لديه (١٤١) . فصاحب العمل ، في عبارة ترددها محكمة النقض الفرنسية ، والحكم الوحيد على الكفاية المهنية للعامل (١٤٢) ، وعلى الأسباب المهنية التي تدفعه إلى التخلص من عامل يعتبر قدرته غير كافية (١٤٣) . وعلى ذلك ، لا يثبت التعسف في فصل العامل من مجرد عدم قيام الدليل على نقص كفايته المهنية (١٤٤) : لأن صاحب العمل ، كما قلنا ،

م. مشروحه : (نقض فرنسي ٢٦ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٣٨ ، وقد سبقت الإشارة إليه) .

(١٣٦) نقض فرنسي ٢١ يونيو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٢٦ ، ص ٨٢٢ : « إنعدام خطأ العامل لا يكفي لإضفاء وصف التمتع على تسريحه ، وصاحب العمل ، المسلول من حسن سير المشروع ، هو الحكم على ملائمة الانفصال من حامل يفتقر أن نشاطه غير كاف » .

(١٣٧) نقض فرنسي ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٧٥ .

(١٣٨) نقض فرنسي ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٢ ، ص ٨٢٢ .

(١٣٩) نقض فرنسي ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٣٨ .

(١٤٠) نقض فرنسي أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٦٤ .

(١٤١) نقض فرنسي أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخمس

السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٥٠ - ١٩٥١ ، ص ٨٢٢ .

(١٤٢) أنظر مثلاً نقض فرنسي ١٢ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، المشار إليه ١٨٤ نوفمبر

سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ ، القهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٠ ، ص ١٢٥ ؛ ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي پاليه ، القهرس الخامس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٠ و ١٩٣٠ ، ص ٨٢٢ .

(١٤٣) أنظر مثلاً نقض فرنسي ١٥ يوليو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، القهرس

الخمس السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٩ ، ص ٨٢٢ ، و ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٣١ ، ص ٨٢٢ .

(١٤٤) نقض فرنسي ٥ يوليو سنة ١٩٦٧ ، القهرس الخمس المشار إليه ، رقم ١٩٢٤ ،

ص ٨٢٢ .

غير ملتزم بإقامته (١٤٥). وقاضى الموضوع ، الذى يحكم للعامل بالتعويض عن التصف فى فصله ، - رغم نعي صاحب العمل عليه ، بقاءه فى عمله وسوء طبعه ، قد أحل تقديره على تقدير صاحب العمل فى الصفات المهنية التى يرى بهذا الأخير وجوب توافرها فى عماله ، دون أن يكشف عن خطأ ارتكبه فى استعمال حقه فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة - ، لم يقدم أساساً قانونياً لما قضى به ، ويكون واجباً نقضه (١٤٦). كما أن الحكم ، الذى يقضى للمستخدم بالتعويض عن التصف فى فصله ، لعدم كفايته المهنية ، إستناداً إلى أن صاحب العمل لم يحدد ما يقصده « بعدم الكفاية المهنية » ، لم يقدم ، كذلك ، أساساً قانونياً لما قضى به . « لأن رئيس المشروع يظل حكماً على الأسباب الفنية التى تدفعه إلى التخلص من مستخدم يرى نقص كفايته » (١٤٧). إنما يجب أن يكون الإدعاء بعدم كفاية العامل جدياً ، إذ ليس لصاحب العمل أن يتخذ منه « حجة خادعة » لفصله (١٤٨). فيكون متعصفاً فى فصل ممثله التجارى لقلّة حصيلته . إذا ثبت أنه أرسل ، إلى ذات المنطقة ، ممثلين غيره . يلاحقون العملاء (١٤٩) ، أو إذا تبين أن الأثمان التى يعرضها أعلى ، بشكل محسوس ، من تلك التى يعرضها منافسوه فى المنطقة (١٥٠) ، أو إذا كان

(١٤٥) أنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٨ ، القهر من الخمس المشار إليه ، رقم ١٩٣٦ ، ص ٨٢٢ ؛ ٢٩ يناير سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٨٢٨ ، ص ٨١٧ ؛ إستئناف باريس ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، مختصر ، ص ٤٨ . (١٤٦) نقض فرنسى ١٤ يناير سنة ١٩٧١ المشار إليه .

(١٤٧) نقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٦٤ ، مجموعة بران ، المشار إليها ، رقم ١٢٤ ، ص ٤٠١ . وعلق بران BRUN .

(١٤٨) إريير ، المرجع السابق ، ص ١١٣ ؛ نقض فرنسى ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٦ ، مختصر ، ص ١٠ : « المبدأ الذى يقضى بأن رئيس المشروع الحق فى الانفصال من معاون له لم تعد خدماته تستجيب لرغباته ، لا تطبق له عندما يتأسس الفصل ، لا على مبررات ذات طبيعة مهنية ، ولكن على أسباب سياسية بحتة » ؛ إستئناف ليون Lyon ١٠ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢ - ٢ - ص ٢٣٩ .

(١٤٩) سانت أفريك Saint Afrique التجارية ١٠ فبراير سنة ١٩٢٨ ، جازيت دي پاليه ١٩٢٨ - ٢ - ص ٢٤ .

(١٥٠) إستئناف مونتيلييه Montpellier ١٨ مايو سنة ١٩٢٨ ، مشار إليه فى شوير ، المرجع السابق ، ص ٩٩ ، وهامش ٢ .

رقم أعماله ينقض ذلك الادعاء (١٥١)، وإذا لم يقدم له وسائل العمل، وصار، بهذا، تنفيذ التزاماته مستحيلاً بفعله (١٥٢)، وإذا لم يرسل إليه عينات سلعه، ولم ينفذ الصفقات التي طلبها منه، وجعل - بهذا، تنفيذ عقده مستحيلاً بنقضه (١٥٣)، أو إذا أهمل زبائنه، لاهتمامه، المزايدة، بمجموعات الشراء، وامتنع عن دفع العمالة له (١٥٤). ويكون، كذلك، صاحب العمل متعسفاً في فصل عامله لكبر سنه، إذا لم يلحظ عليه نقصاً في قدرته (١٥٥)، أو لعدم كفايته المهنية بعد عودته إلى العمل على أثر شفائه، والرضاء بانقاص ساعات عمله، لعدة شهور، مراعاة لمصحته (١٥٦). فصاحب العمل، في كل أولئك، يستند، في فصل العامل، إلى حجة كاذبة، ليكون - سوء النية حيناً (١٥٧)، مرتكباً لخفة مبلومة حيناً آخر (١٥٨). وفي جميع الأحيان متعسفاً فيه (١٥٩). ويستوى، أن

- (١٥١) نقض فرنسي ٢٤ يوليو سنة ١٩٧١، جازيت دي پاليه ١٩٧٢، الفهرس التحليل، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٠٣، ص ١٠٨، ٣٠ مايو سنة ١٩٧٢، مشار إليه في ديلا، المرجع السابق، ص ١٠٠، وهامش ٤٧.
- (١٥٢) نقض فرنسي ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٥، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ - ١ - ص ٨٥.
- (١٥٣) نقض فرنسي أول مارس سنة ١٩٧٣، فالور ١٩٧٢، مختصر، ص ٨٠.
- (١٥٤) نقض فرنسي ١٧ يناير سنة ١٩٧٣، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ١ - ص ٢٤.
- (١٥٥) ألين ~~المدلية~~ ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٧٨، جازيت دي پاليه ١٩٧٩ - ١ - ص ٦٥٨.

- (١٥٦) نقض فرنسي ١٢ يوليو سنة ١٩٧٤، جازيت دي پاليه ١٩٧٥، الفهرس التحليل، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٠٢، ص ١٤٥، وقد سبق الإشارة إليه.
- (١٥٧) نقض فرنسي أول مارس سنة ١٩٧٣، المشار إليه.

- (١٥٨) نقض فرنسي ١٢ يوليو سنة ١٩٧٤، المشار إليه.

- (١٥٩) أنظر، كذلك، إستئناف ليون ٢١ مارس سنة ١٩٧٣، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٢٩ (إعتبر سوء النية، بتمسك بحجة كاذبة، صاحب العمل الذي يفصل الرسام، لعدم كفايته، بعد خدمة مدتها سبع سنوات، لم يكن عمله، في خلالها، محللاً لأية ملاحظة، ونال، في أثنائها، ترقية، وقبل فصله بخمسة شهور، نال، في دوزة تدريبية خلال الأجازة السنوية، ثقة رئيس مكتب الدراسات، الذي يعمل تباشرة تحت إمرته)؛ وإستئناف إكس - إن - بروفانس Aix-en-Provence أول ديسمبر سنة ١٩٧٠، فالور ١٩٧١، قضاء، ص ٣٩٠ (إعتبر متعسفاً، في أثناء إعادة تنظيم العمل، فصل مستخدم سائر حل أعلى درجات الكتابية، وخيرة مهنية مدتها أربعة وثلاثون عاماً، يدعى إستبدال أكثر كفاءة منه به، ليستخدم بذلك، شخص جديد عدم الخبرة المهنية).

بمع انفعيل مباشرة، أو يلجأ صاحب العمل . فلما قدمنا (١٦٠) ، إلى طرز متلوية ، لحمل العامل على الاستقالة . كنقله ، أو تنزيله (١٦١) (١٦٢) .

٣٠٤ - قانون العمل الجديد ، وحق صاحب العمل في فصل العامل خطأ بقرينه ، أو لعجز جزئي دائم أصابه : يظهر لأول وهلة ، أن الشارع ،

(١٦٠) راجع سابقا ، فقرة ٢٨٨ ، ص ١٢٠ وما بعدها ، وفقرة ٣٠٩ ، ص ١١٥٤ وما بعدها .

(١٦١) إستئناف ليون ١٠ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢-٢-٣٩٩ ، وأنظر تطبيقاً آخر في نقض فرنسي ٦ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٢-٢-٣٠٣ . وقد أجملت هذه الحلول في حكم محكمة إستئناف ليون ٢١ مارس سنة ١٩٧٣ (جازيت دي پاليه ١٩٧٣-٢-٢٣٩) : « إذا كان صاحب العمل ، الحكم الوحيد على قدرات ، أو كفايات ، العامل لشغل الوظائف التي يعمد بها إليه ، فإن إنهاء لعقه العمل في المدة غير المحددة يمكن أن يتم خطأ ، لمصلحة العامل ، في التوقيف ، إذا أظهر هذا الإنهاء تبسفاً من صاحب العمل في إستعمال حقه في إنهاء العقد . ويمكن خطأ ، الذي يكون التصف في إستعمال الحق ، في نية الإضرار أو الخلفة الملوثة . ويجب على العامل أن يقدم الدليل على خطأ صاحب العمل الذي يقتدر سلوكه وفقاً للظروف » .

(١٦٢) أي تحليل القضاء الفرنسي بالفقه إلى القول بنظرية قضائية ، أطلق عليها « صاحب العمل الحكم الوحيد *L'employeur seul juge* » ، تتكون من مجموع القرارات التي يتخذها رئيس المشروع بنية استئجار رأس المال فيه ، وأولها قرار إنشاء المشروع ، وآخرها قرار إخلائه ، وفيها بينهما قرارات تنظيم وإعادة تنظيمه (جافيليه ، ص ٢٤٣ - ٢٤٤) . ويمتد القضاء الفرنسي لرئيس المشروع ، في كل أولئك ، بسلطة مطلقة ، لا بعدها رقابته . فهو الحكم الوحيد على الوسائل التي يتخذها لكتابة ميره ، وعلى الصفات التي يتطلبها في معاونيه ، وعلى ما إذا كان كل منهم يؤدي عمله على وجه مرضيه ، وعلى ما إذا كان مسلك أي منهم ضار بصحة سير المشروع ، وعلى الأساليب الفنية التي تتخذها على التخلص من عامل يرى أنه غير كفء . وإذا كان يرد على هذه الحقوق التي يتمتع بها صاحب العمل إذاه العامل ، قيد التصف ، فإن هذا القيد محصور في عدم مبرورية الباعث ، إما بنية الإضرار التي تتجسم فيه وإما بظروف تجعله وليد غفلة مألوفة ، كما يكون في الفن ، ولكنها حقوق مطلقة من حيث المبدأ ، مادام إنقاذها كان لمصلحة المشروع التي لمصالح العمل وسدده لتقديرها ، ولا يستطيع القاضي أن يحد من عمله فيه (أوليه ، ص ١٠٠ - ١٠١) ، والأحكام المشار إليها .

على أن قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٢ ، باستناده ، لفصل العامل ، مبرراً حقيقياً وجدياً ، من شأنه إضفاء رقابة نهائية على سلطة صاحب العمل في إحادة مصروحه فيما يتعلق بتسريح عمله (أنظر برنيت ، مقال المشار إليه) .

في قانون العمل الجديد ، رغبة منه في توفير استقرار أوفى للعامل في الخدمة ، ضيق حق صاحب العمل في تسريحه ، بالنص على أن « لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً »^(١). ولم يعد ، من ثم ، مبرراً لفصله ، سوى الخطأ الجسيم الذي ينسب إليه ، حين كان مسلماً ، في ظل القانون القديم ، أن خطأ العامل ، ولو كان يسيراً ، يكفي مبرراً لفصله ، متى كان محققاً ، وعلى قدر من الجسامة يجيزه وفقاً لفكرة حسن النية التي يجب أن تهيمن على تنفيذ العلاقات العقدية^(٢) ، بحيث يمكن القول أن الشارع قد رفع عن صاحب العمل حقه في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة لخطأ يقره العامل ، ولم يبق له سوى حقه في فسخ العقد ، لخطأ جسيم ينسب إليه^(٣).

على أن هذا الانطباع سرعان ما يتبدد بتحليل أحكام القانون . فن التطبيقات التي وردت ، في القانون ، على فكرة الخطأ الجسيم ، كما قدمنا ، مالم يستلزم ، على الإطلاق ، وصف جسامة الخطأ فيه ، متى لحق صاحب العمل خسارة جسيمة منه^(٤) . وكذلك ، وعلى وجه الخصوص ، إعتبر « عدم قيام العامل » بتأدية « التزاماته الجوهرية » الناشئة عن عقد العمل ، في كل الأحوال ، « من قبيل الخطأ الجسيم » الذي يجيز لصاحب العمل فصله ، ولو لم يكن لإخلاله بالتزاماته ، على هذا الوجه ، وصف الجسامة في نظرية الخطأ العقدي^(٥) ، وفي عبارة مساوية يعتبر أي إخلال ، من العامل ، بالتزام ناشئ عن عقد العمل ،— سواء كان متفقاً عليه فيه ، أو فرضه القانون على هذا الأخير —، خطأ جسيماً يجيز لصاحب العمل فصله ، طبقاً للمادة ٦١/٥ من قانون العمل ، التي أضيفت ، دائماً ، على هذا الإخلال ، نعت الجسامة ، ولو لم يكن لإخلاله به مكوناً لخطأ جسيم بمعناه الفني^(٥) . وإذا كان يتعين ، مع ذلك ، أن يكون خطأ

فقرة ٣٠٤ :

(١) مادة ١/٦١ عمل .

(٢) مادة ١/١٤٨ مدف .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(٤) مادة ٦١/٢ عمل .

(٥) أنظر ، في تمهيد الخطأ الجسيم ، مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ،

المرجع السابق ، فقرة ١٨٣ .

العامل على شيء من الجسامة ، بحيث يكون خطؤه واضحاً ، وجدياً ، ليرر فصله ، فإن هذا التقيد ، الذي وردت ٦١/٥) ، المشار إليها ، طليقة منه ، يرجع إلى المبادئ العامة ، لا إلى قانون العمل ، لأن الفصل يتخذ ، حائلاً ، شكل جزاء يوقع على العامل ، ويجب أن يكون الخطأ على شيء من الجسامة يبرره ، ولهذا كان القضاء المصري ، قبل قانون العمل ، كما قدمنا (٦) ، يقتضيه . وليس بين الخطأ اليسير ، على كل حال ، والخطأ الجسيم ، فواصل قاطعة .

وليس أقطع في الدلالة على صدق هذا النظر من أن جل التطبيقات القضائية لفكرة الخطأ ، حارياً عن وصف الجسامة وأبرىء فيها صاحب العمل من المسؤولية عن التعسف في فصل العامل ، - في فرنسا قبل قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، وفي مصر قبل القانون الجديد - ، يعتبر جلها إخلالاً ، من العامل ، بالتزاماته الجوهرية ، ، يجوز ، لصاحب العمل ، فصله طبقاً لقواعد القانون الجديد ، - مادامت إطاعة الأوامر المتعلقة بالعمل (٧) ، والإحتفاظ بأسرار (٨) ، ، وتأييد العمل على الوجه المتفق عليه (٩) ، والمحافظة على أموال صاحب العمل ، أدوات أو مواد (١٠) ، تعتبر لإلتزامات جوهرية ناشئة ، على عاتق العامل ، عن عقد العمل - ، وتعتبر بقيتها مخالفة للإلتزام بتنفيذ العقد بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (١١) ، الذي يعتبر ، كذلك ، لإلتزاماً جوهرياً ينشأ ، عن عقد العمل ، على عاتقه (١٢) ، يجوز الإخلال به ، لصاحب العمل ، وفقاً للقانون الجديد ، أن يفصله .

ويكون القانون الجديد قد عرى العامل ، في الحقيقة ، عن الحماية التي كان يوفرها له القانون القديم بإلزام صاحب العمل بمراعاة مهلة الإخطار ،

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ٣٠٣ .

(٧) مادة ٦٨٥/بمعدل ، ومادة ٥٨/١) محل .

(٨) مادة ٦٨٥/د محل ، ومادة ٥٨/٤) محل .

(٩) مادة ٦٨٥/أ محل ، ومادة ٥٨/١) محل .

(١٠) مادة ٦٨٥/ج محل ، ومادة ٥٨/٣) محل .

(١١) مادة ١/١٤٨ معدل .

(١٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٧١ .

إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، وباستمرار العقد إلى نهاية مدته ، إذا كان العقد ذا مدة محددة . ولا يقال بأن « عدم تنفيذ الإلتزامات الجوهرية » كان يعتبر ، في القانون القديم ، خطأ يجوز فسخ العقد دون مهلة ، أو قبل حلول الأجل المحدد له (١٣) ، لأن التفرقة ، في ظل هذا القانون ، بين خطأ جسيم ، يجوز فسخ العقد ، وخطأ يسير لا يعتبر سوى مرور لإنهائه ، لها ، على وجه اليقين ، أثر في نفسية القاضى ، يجعله يتشدد في تقدير خطأ العامل ، الذى يبرر حرمانه من المهلة ، بل ومن مكافأة نهاية الخدمة ، ليحتفظ له بحقه فيها ، مادام المهم لدى صاحب العمل ، هو إئتفاء مسئوليته عن التصرف فى فصله . أما في ظل القانون الجديد ، فلا مناص للقاضى من الإعراف بحق صاحب العمل فى فسخ العقد ، متى إقترف العامل خطأ واضحاً ، مادام فسخه هو السبيل الوحيد لتخليص من عامل لم يعد محلاً لثقتة ، طالما كان خطأ العامل ، فى أثناء علاقات العمل ، يمكن ، فى جل الحالات ، رده إلى الإخلال بأحد إلتزاماته الجوهرية .

فصل العامل لمعجز جزئى عن العمل : ولكن القانون الجديد أورد ، كما قدمنا (١٤) ، قيداً حقيقياً على إنفساخ عقد العمل ، لمعجز جزئى دائم يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه ، إذ قيده بعدم وجود عمل آخر يناسبه لدى صاحب العمل « طبقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعى » (١٥).

٣٠٥ - القيود القانونية على حق صاحب العمل فى فصل العامل لانتهاه

يأخذى جرائم معينة : وضعت قيود معينة على فصل العامل على أثر إتهامه بارتكاب « جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل » (١). فتدخل ، تحت نطاق هذه القيود ، كل الجنائيات ،

(١٣) مادة ٧٦/٧٦ (٦) من قديم .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٣٦٤ .

(١٥) مادة ٧١/٧١ رابعاً من قديم .

فقرة ٣٠٥ :

(١) مادة ١/٦٧ من قديم ، وتقابل ، مع إختلاف فى تحديد الجرائم الخاصة بهذه القيود ، المادة ٢٧/٤ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وبمقتضى المادة ١/٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، والمادة ١/٦٧ من قديم . فكانت المادة ٢٧/٤ ، المشار إليها ،

سواء إتصلت بالعمل أم كانت على غير صلة به، وأيا كانت طبيعة الجناية (٢)، وكذلك الخنص المخلط بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وأخيراً الخنص التي ترتكب داخل دائرة العمل ، سواء وقعت في مكان العمل وفي زمانه ، أو وقعت ، في خارج مكانه وفي غير زمانه ، ولكن بسببه .

ينحصر حق صاحب العمل ، إذا نسب إلى العامل إرتكاب إحدى هذه الجرائم ، في وقفه عن العمل، وعرض أمره على اللجنة الثلاثية ، التي تختص ، كما رأينا ، بإبداء الرأي في فصله خطأ إقترفه (٣)، خلال ثلاثة أيام من تاريخ وقفه ، لتبدي رأيا في قرار وقفه . فإذا وافقت عليه ، تعين على صاحب العمل أن يدفع للعامل ، طيلة فترة الوقف ، - التي تنشي بصلور قرار السلطة المختصة في التهمة - ، مبلغاً يعادل نصف أجره ، وإذا رفضته ، يجب عليه أن يدفع له مبلغاً يساوي كامل أجره .

وعلى مقتضى قرار السلطة المختصة في الجريمة ، التي إتهم العامل بارتكابها ،

«تقضى بأن » إذا نسب إلى العامل إرتكاب جناية أو إرتكاب جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق داخل دائرة العمل أو نسبت إليه جنحة إضراب غير مشروع أو الخس على هذا الإضراب أو أية جنحة تتعلق بالأمن العام » . وكانت المادة ١/٣٠ ، المشار إليها ، تقضى بأن « إذا نسب إلى العامل إرتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو إرتكابه أية جنحة أو جنحة داخل دائرة العمل » . أما المادة ١/٦٧ عمل قديم فكانت تقضى بأن « إذا نسب إلى العامل إرتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو إرتكابه أية جنحة داخل دائرة العمل » .

(٢) ويلاحظ أننا رجعنا ، في تفسير المادة ١/٦٧ (٧)، التي تعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ، الحكم على العامل « في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » ووجب أن تكون الجناية ، كالجنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، « وفي تفسير المادة ١/٦٧ إضمار القيود لكل جناية ، دون إستلزام مساساً بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة . وليس في هذا تناقض ، كما قد يبدو لأول وهلة ، لأن المادة ١/٦٧ أخضعت لحكمها « أي جنحة داخل دائرة العمل » ، عما نستبعد منه أن يكون نطاق النص مقصوراً على الجناية الماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، ولا يتسع ، من ثم ، للجناية التي تقع داخل دائرة العمل ، لأن المادة ٦٧ ، كما سنرى في المتن ، تتأسس على القرينة في حماية العامل من تدبير صاحب العمل لإتهام العامل في جريمة يقصد بالتخلص منه .

(٣) وأرجع سابقاً ، فقرة ٥٠ .

يتحدد حق صاحب العمل في إنهاء العلاقات العقدية مع هذا الأخير : لا يجوز لصاحب العمل فصله إلا إذا صدر حكم بإدانته. أما إذا رأت تلك السلطة وعدم تقديم العامل للمحاكمة «، أو قضى ببراءته، تعين، على صاحب العمل، إعادته إلى عمله ، « وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً متسفياً » (٤) . ويؤدي عموم خطاب النص إلى اعتباره متسفياً في فصل العامل، ولو حفظت الدعوى العمومية، ضد هذا الأخير ، « لعدم الأهمية » ، رغم ثبوت التهمة ، أو تأسس حكم البراءة فيها على مجرد الشك في ثبوت التهمة ، أو على عدم توافر عناصر الجريمة.

ويلتزم صاحب العمل بأداء أجر العامل عن مدة الوقف ، أو نصفه الباقى منه ، « إذا ثبت أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول » (٥) ، أو « إذا حكم ببراءته » (٦) . ويتضمن النص تكراراً لا معنى له ، لأنه ، متى ثبت للمحكمة أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل ، أو وكيله للإيقاع به في جريمة لم يرتكبها ، فلا بد أن تقضى ببراءته .

ويرتب على هذه القيود ، أن صاحب العمل ، إذا أملت عليه مصلحته عدم الإبلاغ عن الجريمة التي ارتكبها العامل ، — لما قد يترتب على إذاعتها من مساس بسمعة المشروع ، أو زعزعة الثقة فيه (٧) — ، لا يستطيع فصل العامل ، ولو كانت التهمة ثابتة عليه ، وإلا كان متسفياً في فصله ، وقضى عليه بالتعويض له .

وتعتبر هذه الأحكام مثلاً ميثاقاً للسياسة التشريعية ، لأن مبعثها الخشية من تدبير صاحب العمل للإيقاع بالعامل ، بإتهامه بجريمة بغية التخلّص منه ، وتأسيس ، من ثم ، على سوء النية ، حين لا يمكن القول بأن سوء النية ، وإن كان ظاهرة إجتماعية متفشية عندنا ، يعتبر قاعدة المعاملات في المجتمع المصرى . وبذلك كانت هذه الأحكام محلة لتوازن ، الذى يجب أن يسود علاقات

(٤) مادة ٢/٦٧ عمل .

(٥) مادة ٤/٦٧ عمل .

(٦) مادة ٥/٦٧ عمل .

(٧) كجريمة اختلاس يرتكبها حامل في شركة إيداع ، أو جريمة تزوير يرتكبها مستخدم

أصحاب الأعمال بالعمال ، لمصلحة هؤلاء الأخيرين وحدهم . فكيف يلزم صاحب العمل بإعادة العامل الموقوف إلى عمله ، لجرد حفظ الدعوى العمومية ضده « لعدم كفاية الأدلة » ، أو حتى ، كما قلنا ، « لعدم الأهمية » ، الذى يفترض ثبوت التهمة عليه ، وكذلك لو حكم ببراءته ، وكان أساس البراءة شكاً في ثبوت التهمة ، وأدنى شك فيها يفسر لمصلحته ؟ وإذا كان لصاحب العمل أن يفصل العامل إذا لم يتم « بتأدية التزاماته الجوهرية » (٨) ، فكيف يمكن إسقاط حقه في فصله حيناً تقوم دلائل قوية على إخلاله بالتزاماته هذه ، إخلالاً يكون جنابة أو جنحة ماسة بشرفه وأمانته ، وهما أهم ما يجب عليه التحل به ، ولو كانت هذه الدلائل غير كافية لإدانته ، وإن أدت إلى رفع الدعوى العمومية ضده ، مادامت كافية لإثارة الشك في نفس صاحب العمل ، والمصنف بما يجب أن يسود علاقتهما من إطمئنان وثقة .

لذلك ، نرى القضاء ، عندنا ، يضيّق في تطبيق المادة ٦٧ من قانون العمل القديم ، وقبلها المادة ٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، والمادة ٤٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، المقابلة للمادة ٦٧ من القانون الجديد ، ويخرج صراحة ، في بعض الأحيان ، عليها . فقضى ، مثلاً ، بأن المادة ٣٠ ، المشار إليها ، « إذ أجازت وقف العامل ، عند إتهامه في الحدود المرسومة بها ، فإنها لم توجب على صاحب العمل إتخاذ هذا الإجراء ، ولم تسلبه حقه في فصل العامل مباشرة » ، فهي بهذا الوصف لا تنخرج عن كونها ترخيصاً لصاحب العمل ، إن شاء إستعمله ، وإن شاء إستعمل حقه العام الوارد في المادة ٣٦ ، التى تقرر حقه في إنهاء العقد بإرادته المنفردة (٩) . ولا يبرر هذا التفسير ، في الحقيقة ، إلا الرغبة في التضييق من نطاق المادة ٣٠ ، ولا يتفق مع إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله إذا لم يصدر حكم ضده بالإدانة .

(٨) مادة ٦١/ (هـ) عمل ؛ ورابع سابقاً ، فقرة ٢٦٨ .

(٩) القاهرة الابتدائية ٢٦ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٢٠٣ لسنة ١٩٥٤ كل (مشار إليه في المرجع في قانون عقد العمل الفرعى ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٢٧٥) . والمادة ٣٦ ، الواردة في الحكم تقابل المادة ٧٢ عمل قديم ، وتقرر حق الإنهاء التقصى في عقد العمل ذي المدة غير المحددة .

كما قضى بأن الشارع لم يقصد ، في المادة ٢٧ ، المشار إليها ، « أن يفرض على صاحب العمل واجب التبليغ كلما نسب إلى العامل جناية أو جنحة » ، لأن هذا مؤداه أن « يضع صاحب العمل في مركز حرج ، فيلزمه بأن يختار أحد أمرين كلاهما ضار به ، إما أن يقوم بالتبليغ ، وفيه قضاء على سمعته التجارية وإضعاف ثقة العملاء فيه ، وإما أن يقبل العامل رغم ما لإرتكبه من جرم يتعارض والزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل » ويكون قصده « أن صاحب العمل إذا ما رأى مصلحته في التبليغ عن واقعة إرتكبتها العامل ، وأبلغ عنها ، وحكم ببراءة العامل ، فإنه ، في هذه الحالة وحدها ، يجب إعادته إلى عمله ، لأن المفروض أن الحكم الجنائي حجة على الكفاية » ، أما إذا رأى صاحب العمل ، رعاية لمصلحته ، عدم الإبلاغ ، « فليس ثمة مانع يمنعه ، إذا كانت الأفعال المنسوبة للعامل تعتبر إخلالاً بالزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل » ، أن يفصلهم دون مكافأة ^(١٠) . ولا يبرر هذا القضاء ، كسابقه ، إلا الرغبة في التضييق من نطاق تطبيق قواعد ترى المحاكم أنها ظالمة ، لأن الإبلاغ عن الجريمة واجب يفرضه ، على المواطن ، تحقيقاً للمصلحة العامة ، قانون الإجراءات الجنائية ، ونزاه القضاء عن أن يعترف لصاحب العمل ، تحقيقاً لمصالحه الخاصة ، بالإمتناع عن أداء واجب يفرضه عليه المصلحة العامة . وفضلاً عن هذا ، لا يتفق هذا القضاء ، كسابقه ، مع إلزام صاحب العمل بإعادة العامل الموقوف إذا رأت النيابة العمومية ، مع ثبوت الجريمة ، حفظ الدعوى العمومية ، أو إذا تأسس حكم البراءة فيها على قيام شك في الأدلة بمنع معه الحكم بالإدانة ، وإن كفى لإثارة الشك في نفس صاحب العمل ، مهما حسنت نيته . وقضى ، أيضاً ، بأن « لرب العمل أن يفصل العامل إذا قام لديه شك مبنى على أسباب جدية تبعث الريبة لديه في قيام العامل بعمله على الوجه الذي يطمئن إليه ، فإذا اتهم العامل في سرقة أمواله ، وقضت المحكمة الجنائية ببراءته مما أسند إليه ، لأسباب تصلح أساساً لعلم توقيع العقاب الجنائي

(١٠) الاسكتندرية الابتدائية ، المعوى رقم ٩٩٩ لسنة ١٩٥٠ (مشار إليه في المرجع ، الجمهورية الصادر إليه ، رقم ٣٧٨ ،

عليه ، ولكنها لا تصلح أساساً لتنى التهمة عنه ، أو عدم صحتها ، كان رب العمل فى حل من عدم إستبقاء العامل فى خدمته ، وفى حل من المكافأة التى نص عليها قانون عقد العمل الفردى (١١) . وقضى ، أخيراً ، بأن رفض صاحب العمل لإعادة العامل إلى عمله ، بعد أن حفظت الدعوى العمومية ضده ، لعدم كفاية الأدلة ، فى جناية قتل شقيق صاحب العمل التى لاهم فيها ، لا يعتبر فصلاً تصفياً من جانبه ، لأن من قبيل تحميل الطبيعة البشرية ما لا تحتمل ، أن يجبر إنسان على إستخدام شخص ، كالمدعى ، لابس الإتهام ، وأحاط به ، فى جريمة قتل ، كالجريمة التى نسبت إلى المدعى ، وإمتلأت نفس المدعى عليه يقيناً بأن المدعى هو مرتكبها ، وكون القانون لم يأخذ بتلايينه ، لعدم توافر الأدلة ، لا يمنع من أن المدعى عليه قد أشريت نفسه بأن المدعى هو مرتكبها ، وأمام هذه الحالة النفسية ييقن المدعى عليه (يكون) من المستحيل أن يرتاح إلى معاملة المدعى مرة أخرى (١٢) . ويتضمن الحكمان الأخيران مخالفة صريحة للمادة ٢٧/٤ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وبعدها المادة ٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ثم المادة ٦٧ من قانون العمل ، قديمه وجديده ، وتحتوى أسبابهما على ما يدعو الشارع إلى إلغائها ، أو ، على الأقل ، تعديلها ، بما يحفظ المصالح المشروعة لرب العمل ، ويتفق مع حسن السياسة التشريعية . وقد أيدت محكمة النقض ، رغم ذلك كله ، هذا القضاء . وقضت بأن ما نصت عليه المادة ٦٧ ، المشار إليها ، « لم يتضمن الإلتزام بإبلاغ النيابة العامة عن الواقعة التى نسب إلى العامل إرتكابها ، ولم يقيد سلطة رب العمل فى إجراء التحقيق الإدارى ، والإكتفاء به ، فى إجراء الفصل إذا قدر مصلحة منشأته تقتضيه ، وأن ما وقع من العامل يكفى فى إنهاء العلاقة العقدية بالفسخ طبقاً لما تقتضى به المادة ٧٦ من قانون العمل » (١٣) . كما قضت بأن « المركز

(١١) عايدن الجزئية ١٧ يناير سنة ١٩٥٠ ، المبادئ للقانونية فى مواد عقد العمل ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٩٧ ، ص ٣١٤ .

(١٢) القاهرة لشئون الببال الجزئية أول مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧١٠٤ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(١٣) نقض ١٨ مايو سنة ١٩٧٤ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٥ ، رقم ١٤٥ ، ص ٨٩٥ .

القانوني الخاص ، الذى أنشأه المشرع (١٤) للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة بالمادة ٦٧/١ من قانون العمل القديم ، بافترضه التمسك فى صاحب العمل ، الذى يرفض إعادته إلى عمله ، إذا مارأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة ، أو قضى ببراءته ، لايتعارض مع الحق المقرر فى المادة ٧٢ من ذات القانون (١٥) لكل صاحب عمل فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إذا ما توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء (١٦) ، إذ « قد توجد ، رغم عدم تقديم العامل للمحاكمة أو القضاء ببراءته ، أسباب جدية تحيط بمسلك العامل تبرر إستراتيجية صاحب العمل وإنعدام ثقته فيه ، مما يبنى عن فصله إياه ، بالتالى ، وصف التمسك الموجب للتعويض وفقاً للمادة ٧٤ من قانون العمل القديم (١٧) . إنما يقع ، حائل ، على صاحب العمل ، - الذى يدعى خلاف الثابت حكماً بمقتضى المادة ٦٧/٢ من قانون العمل القديم (١٨) ، وهو تعسفه فى فصل العامل - ، إقامة الدليل على المبرر الذى يميز له فصله (١٨) . على أن المحكمة ، رغم إشارتها إلى المادة ٧٢ ، التى كانت تقر قاعدة الإنهاء الإفرادى للعقد غير محدد المدة ، فإن مانسب إلى العامل ، فى هذه الدعوى ، بل وفى الدعاوى الأخرى ، يعتبر إخلالاً بالتزاماته الجوهرية يميز فسخ العقد معه .

على أن الشارع ، فى المادة ٦٧ من قانون العمل الجديد ، - التى إحتفظ فيها بجوهر القواعد الواردة فى القوانين السابقة عليه - ، قد ألغى الاضطراب

(١٤) « الشارع » فى التفسير الصحيح لغة .

(١٥) كانت تقرر حق الإنهاء الإفرادى لكل عاقد فى العقد غير محدد المدة .

(١٦) نقض ٥ نوفمبر سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ،

رقم ١٠٢ ، ص ١٣٢ ؛ وكذلك ٧ أبريل سنة ١٩٧٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٠١ ، ص ١٣٢ .

(١٧) نقض ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٢ ، رقم

٧٠ ، ص ٨٧ (استندت المحكمة ، كذلك ، فى رفض دعوى التعويض عن التمسك فى فصله إلى إخلال العامل بالتزام جوهرى ، هو قيامه بمناقشة صاحب العمل ، مستقل من جريمة سرقة أموال هذا الأخير التى نسبت إليه) ؛ انظر نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٧٧ ، المجموعة السابقة ، جزء

٢ ، رقم ٧١ ، ص ٩٠ .

(١٨) - تقابل للمادة ٦٧/٣ عمل .

في هذه القواعد الواضحة ، وإن كانت سيئة . وأدت عيوب الصياغة في تلك المادة إلى تعارض بين أحكامها يصعب فهمه . فرغم النص ، صراحة ، في فقرتها الثالثة ، كما قلنا ، على وجوب إعادة العامل إلى عمله إذا قضى براءته ، فإنه يفهم ، بدلالة الاقتضاء (١٩) ، من فقرتها الخامسة ، جواز فصل العامل ، ولو قضى براءته ، بعد عرض قرار فصله على اللجنة الثلاثية (٢٠) ، إذ ، بعد أن نصت على أن يستحق العامل باق أجره عن مدة الوقف إذا حكم براءته ، أضافت « وفي هذه الحالة يتعين صرف نصف أجره حين صلور قرار اللجنة » (٢١) ، وأجازت ، بهذا ، لصاحب العمل ، فصل العامل ، الذي قضى براءته ، على أن يدفع له نصف أجره خلال عرض قرار فصله على اللجنة الثلاثية (٢١) . وألزم صاحب العمل ، بمقتضى فقرتها السادسة ، إذا « صلور قرار اللجنة بعدم الموافقة على الفصل أو الإنهاء » ، دفع « النصف الآخر من الأجر فور عودته » إلى عمله . ويؤدى الإستنتاج العكسى إلى القول ، إذا وافقت اللجنة على فصل العامل ، يسقط حقه في النصف الباقي من أجره ، وجواز فصله . وإذا كانت عبارة هذه الفقرة ، بنصها على وجوب « أداء النصف الآخر من الأجر فور عودته » ، قد قيدت ، ضمناً ، إلزام صاحب العمل بقرار اللجنة إذا لم توافق على فصله ، فإن هذا المعنى ، المستفاد ضمناً ، على فرض صحته ، لا يمكن ، وفقاً لقواعد التفسير ، ترجيعه على النص الصريح ، في المادة ٦٤ من قانون العمل ، على أن « يكون قرار اللجنة إستشارياً » ، ومن ثم ، غير ملزم لصاحب

(١٩) نقض ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧ المشار إليه .

(٢٠) أنظر ، في دلالة الاقتضاء ، الأستاذ عبد الوهاب خلاف ، علم أصول الفقه ، الطبعة الأولى ، ص ٩١ - ٩٢ .

(٢١) وبالتناقص واضح في النصوص . فهو تلزم صاحب العمل ، كما قلنا ، بأن يدفع للعامل ، حسب الأحوال ، ما يماثل أجره أو نصف أجره من تاريخ وقفه (مادة ٦٧/٢) ، وبأن يعيده إلى عمله إذا حكم براءته (مادة ٦٧/٣) ، وبأن يدفع له بقية أجره إذا كان لم يقبض سوى ما يماثل نصفه (مادة ٦٧/٥) ، ثم تجيز له ، بدلالة الإقتضاء كما ذكرنا في المتن ، عدم إعادة له إلى عمله ، واستمرار وقفه مع دفع ما يماثل نصف أجره (حيث ولو كان ، قبل حكم البراءة يتقاضى ما يماثل أجره كله لعدم موافقة اللجنة الثلاثية على قرار وقفه) ، وعرض قرار فصله على اللجنة الثلاثية (مادة ٦٧/٥) ، وتجيز ، من ثم ، فصله ، رغم الحكم براءته .

العمل ، وتبقى ، بعده ، إرادته ، في فصل العامل ، كاملة (٢٢) .
ولا يقال بأننا ، في هذا التفسير للمادة ٦٧ ، المشار إليها ، رجحنا مفهوم
الاقتضاء ، الذى يدل على جواز فصل العامل رغم الحكم براءته ، على مفهوم
العبارة ، الذى يدل على تحريمه ، على خلاف القواعد المسلمة فى أصول
التفسير ، لأن نطاق هذه القواعد محدود بالتصوص المحكمة الصياغة التى
لا تتوافر ، أحياناً ، فى قانون العمل الجديد .

ونطاق المادة ٦٧ قاصر ، وفقاً لعبارتها ، على عقد العمل ذى المدة غير
المحددة ، الذى يقع التعسف فى إنهائه . ولا يشمل العقد ذا المدة المحددة ، الذى
يظل خارجاً عن القيود الواردة بها . ولا يخضع لنظام الإنهاء الإفرادى ، وإن
كان يجوز فسخه ، لإخلال أحد طرفيه بالتزام نشأ عنه فى ذمته (٢٣) .

٣٠٦ - الحماية القانونية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية من
الفصل التأديبى : تقرر ، فى قانون النقابات العمالية (١) ، حماية فعالة لأعضاء
مجالس إدارة المنظمات النقابية ، وهى اللجان النقابية ، والنقابات العامة ،
والائتلاف العام لنقابات العمال (٢) ، من الفصل ، خطأ ينسب إليهم ، أو مانعت
فى القانون ، « بعقوبة الفصل » (٣) . فرفضت سلطة صاحب العمل فى فصلهم ،
الذى يتعين صلوه من « السلطة القضائية المختصة » (٣) ، وهى ، كما قلنا (٤) ،
المحكمة التأديبية ، وفقاً لقانون النيابة الإدارية (٥) . على أن هذه الحماية
تقرر لهم ، فى الحقيقة ، بمقتضى ، هذا القانون الأخير (٥) ، وإقتصر ،
فى قانون النقابات العمالية ، على فرض جزاء صارم على المناسم بها ، هو

(٢٢) . راجع سابقاً ، فقرة ٥٠ .

(٢٣) . راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

فقرة ٣٠٦ .

(١) قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية .

(٢) مادة ٧ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(٣) مادة ١/٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(٤) راجع سابقاً ، فقرات ٥٤ وما بعدها .

(٥) قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، وقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، المبطل بقانون

رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ (مادة ٤/١ منه) ، وراجع سابقاً فقرة ٥٥ .

البطلان^(٦) : يقع فصل العامل ، الذي يقرره صاحب العمل ، باطلاً ، وليس فقط تعسفياً ، بحيث يظل عقد العمل قائماً بين طرفيه ، مرتباً ، في ذمة هذا الأخير ، الالتزام بإعادته إلى عمله ، ودفع أجره . ويستطيع العامل أن يحصل على حكم بالزام صاحب العمل بإعادته إلى عمله ، وبدفع غرامة تهيديية ، حال إمتناعه عن تنفيذه . ومع ذلك لاسييل للعامل ، إذا أصر صاحب العمل على عدم الانصياع لحكم القاضي ، سوى الحصول على تعويض عن الأضرار المادية أو الأدبية التي لحقت ، على أن يراعى في تقديره « العنت الذي بدا من المدين »^(٧) . وقضت محكمة النقض الفرنسية بأن التعويض الذي يحكم به للعامل ، ممثل العملة في المشروع الذي يفصل بغير إتباع الإجراءات التي وضعها القانون لحمايته ، لا يمكن أن يقل عن الأجر ، والميزات المباشرة وغير المباشرة ، التي كان يحصل عليها إذا إحترم صاحب العمل لالتزاماته نحوه^(٨) ، أو ، في عبارة أخرى ، طيلة المدة التي كان يتمتع ، على هذا الأخير ، إستعمال حق الإنهاء الإفرادى للعقد مع العامل ، وهي مدة نيابة هذا الأخير عن العملة ، تضاف إليها ستة أشهر ، التي تمتد إليها ، بمقتضى القانون ، حماية ممثلي العملة بعد إنتهاء نيابتهم^(٩) . ويأخذ التعويض ، على هذا النحو ، طابعاً جزائياً^(١٠) ، وإن كان يحضم منه ما قد يحصل عليه العامل من أجر في وظيفة أخرى^(١١) .

(٦) مادة ٢/٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(٧) مادة ٢١٤ مدني

(٨) نقض فرنسي ٢٧ ماي سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٧٤٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧١ - ٢-١٦٧٧٣ ، وتعليق جروتل GROUTEL ، ومجلة القانون الاجتاعي سنة ١٩٧١ ، ص ١٣٠ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER ، ؛ وأنظر في تعليقات الحماية القانونية لممثلي العملة ، في القانون الفرنسي ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٩١ وما بعدها ، وإلزامات حل الإغلاق بها ، فقرات ٦٣٤ وما بعدها ، وتبسيبه ، فقرات ١٠١٩ وما بعدها ؛ وأنظر أيضاً في بطلان التصريح وآثاره القانوية ، جروتل GROUTEL ، بطلانات التصريح ، مجلة القانون الاجتاعي ، سنة ١٩٧٧ ص ٢١٥ وما بعدها .

(٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٥٩٠ ؛ تبسيه فقرة ١٠٢٢ .

(١٠) Caractère forcétaire ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠١

(١١) كاتالا ، المرجع السابق .

على أن « السلطة القضائية المختصة » ، التي نيط بها الإختصاص « بتوقيع عقوبة الفصل » ، وفقاً لعبارة القانون ، على العامل ، إذا كانت ، في الأصل ، المحكمة التأديبية المختصة ، كما قلنا ، فإن عبارة القانون تلسع للمحكمة المدنية ، التي تختص بالحكم بفسخ العقد ، الملزم للجانبين ، لإخلال أحد طرفيه بالتزام نشأ عنه (١٢) . فيستطيع صاحب العمل أن يترك إجراءات التأديب ، ويرفع ، على العامل ، عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية ، دعوى فسخ العقد ، طبقاً للقواعد العامة (١٣) ، إذا كان خطؤه إخلالاً بالتزاماته الناشئة عنه . وما انتهت إليه محكمة النقض الفرنسية من حرمان صاحب العمل من اللجوء إلى دعوى الفسخ ، للتخلص من ممثلي العملة ، لا يستند ، كما قلنا (١٤) ، إلى أساس في القانون . وإذا كانت الحماية ، التي قررها الشارع ، على هذا الوجه ، لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية ، تتأسس على حكمة واضحة ، ولا يمكن ، بغيرها ، توفير الاطمئنان ، والاستقلال ، لقادة الحركة النقابية ، فإن هذه الحماية تجاوزت ، حدودها المعقولة ، بالنص على أن لا يجوز ، كذلك ، وقف هؤلاء الأعضاء ، إحتياطياً ، عن العمل « إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة » (١٥) . فقد فُطِرَ حالات ما كان ينبغي أن يحرم صاحب العمل من حقه في وقف العامل إحتياطياً عن عمله ، فوراً ، دون إنتظار قرار بوقفه ، أو حكم بفصله ، من المحكمة التأديبية ، على الخصوص حين يكون في مقام العامل في المشروع ، بعد خطأ عملي ، أو جسمي ، منه ، لبعض الوقت ، خطر جسمي يهدد أمواله ، أو يعيث بالنظام في المشروع . ولذلك ، يجوز ، في القانون الفرنسي ، لرئيس المشروع أن يقف العامل ، ممثل العملة فيه ، فوراً عن عمله حال إرتكابه خطأ كبيراً ، على أن يعقبه ، خلال ثمان وأربعين ساعة ، تقديم طلب الإذن بفصله إلى السلطة المختصة به (١٥) .

(١٢) مادة ١٥٧ مدني .

(١٣) راجع سابقاً ، فقرة ٥٠ ، ص ٢١٦ - ٢١٨ .

(١٤) مادة ١/٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(١٥) أنظر ، في تفصيلات ذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢٢٨ وما بعدها .

٣٠٧ - إنهاء العامل للعقد ، وتصفه في إنجائه : « اعتبر » استقالة العامل ، في المادة ٧١/ثالثا من قانون العمل ، أحد أسباب إنقضاء علاقة العمل . إنما لا ينطبق حكمها ، كما أشرنا (١) ، رغم إطلاق عبارة النص ، على عقد العمل ذي المدة المحددة ، الذي يقيد طرفه إلى نهاية مدته . أما إذا كان العقد غير محدد المدة ، فيجوز للعامل ، في أى وقت ، إنهاء إرادته المنفردة . فليست المادة ٧١/ثالثا ، المشار إليها ، سوى مجرد تطبيق للقاعدة العامة ، الواردة في المادة ٢/٦٩٤ من التقنين المدني ، التي يجب تطبيقها فيما جاءت تلك المادة خالية منه . فليترجم العامل ، الذي يزعم « الاستقالة » ، بإخطار صاحب العمل بها ، ومراعاة مهلة الإخطار .

على أن قانون العمل يتضمن تناقضاً معيياً : بينما اعتبر ، في المادة ٦١/٤) من قانون العمل ، كما قلنا (٢) ، غياب العامل ، « دون سبب مشروع » مدة تزيد على عشرين يوماً متصلة ، أو عشرة أيام متقطعة خلال السنة ، رغم إنذاره كتابة ، بعد إنقضاء نصف هذه المدة ، أو تلك ، « من قبيل الخطأ الجسيم » ، الذي يجوز فسخ عقد العمل معه ، نص ، في المادة ٧١/ثالثا منه ، على أن غياب العامل ، في هذه الحالة ذاتها ، « يعتبر في حكم الاستقالة » ، وأوجب ، مع ذلك ، على صاحب العمل عرض أمر هذه « الاستقالة » على اللجنة الثلاثية ، التي تختص ، كما قلنا ، بالنظر في قرار تسريح العامل !

وإنهاء العامل للعقد ، أو « استقالته » وفقاً لعبارة القانون ، قد يقع تصفياً ، وإن كان تصفه في إنجائه ، كما أشرنا (٣) ، قليل الظهور أمام القضاء ، ولا يحتوي مجموعات أحكامه إلا على تطبيقات نادرة له (٤) ، وإن كان يخضع للذات القواعد التي تنظم التصف في فصله (٥) . فقضى ، مثلاً ، بأن إنهاء العامل

فقرة ٣٠٧ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٨ .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٩٦ .

(٤) قانون فائسان ، المرحج السابق ، ص ٤٩٤ .

(٥) بلايول وريير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٨ ؛ والنظر إستئناف مغلط ، ديسمبر سنة

١٩٢٤ ، مجلة التفريع والقضاء مختلط ، السنة ٤٧ ، ص ٤٩ ، وقانون ٢٤ فبراير سنة

١٩٣١ ، المجلة المابقة ، السنة ٤٣ ، ص ٢٩٤ .

للعقد ، كرفض صاحب العمل استخدام العمال المنضمين للنقابات ، يعتبر إنهاء
تصفيًا^(٦) ، لأن الدافع إليه لا يتصل بعلاقات العمل^(٧) . ويجب ، من ثم ، لإدانة
العامل بالتصسف ، ثبوت خطئه ، الذي يتجسم في نية الإضرار ، أو الخطأ
الملومة^(٨) . ولا يكفي ، لقيامه ، عدم احترام العامل لمهلة الإخطار^(٩) ، ولا التغيير
الذي يحدثه ، بقلته ، في بنود عقده^(١٠) ، ولا وضع نفسه تحت تصرف صاحب عمل
متنافس ، مادام غير مقيد ببند عدم الاستخدام^(١١) . فيجب على صاحب العمل ،
الذي يصدى خطأ العامل في استعمال حقه في الاستقالة ، أن يقيم الدليل عليه^(١٢) .
ولكن تصسف العامل كثيراً ما يظهر في الإنهاء الجماعي لعقد العمل الذي
يعتبر الإضراب أهم صورته^(١٣) .

٣٠٨ - عبء إثبات التصسف : يقع عبء الإثبات ، وفقاً للمبادئ
العامة ، على المدعى^(١) . فيكون على العامل ، في دعوى التعويض عن التصسف
في فصله ، أن يثبت الخطأ الذي ينعاه على صاحب العمل في استعماله حقه في إنهاء
عقد العمل ذي المدة غير المحددة^(٢) . فإذا عجز العامل عن إقامة الدليل على

-
- (٦) نقض فرنسي ٢٨ يناير سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣١ ، ص ١٦٣ .
(٧) أنظر ديران وقبيو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٦ .
(٨) نقض فرنسي ٢٤ مارس سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، ألفهرس الصقلي ،
جزء ٢٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٧ ، ص ١٢٥ .
(٩) نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، ١-١٠ م ١٤٣ .
(١٠) إستئناف باريس ٩ سبتمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ ، ١-١٠ م ١٠٠ .
(١١) أنظر ، في الإضراب التصفي ، بيريير ، المرجع السابق ، ص ٦٣ وما بعدها ؛
لاتورنيري LATOURNERIE ، القانون الفرنسي للإضراب ، ص ٤١٠ وما بعدها .
فقرة ٣٠٨ :

- (١) مادة أول من قانون الإثبات ؛ وأنظر مؤلفنا والوجيز في النظرية العامة للالتزامات .
المرجع السابق ، فقرات ٦٤٢ وما بعدها .
(٢) أوليه ، ص ١٥٥ ؛ كاميرلاك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٥ ، وبيريير وسالطاليه ،
ص ٤٦٧-٤٦٨ ؛ يران وجالان ، فقرات ٣-٢٩٩ و ٢-٣٠٠ ، وملحق ، فقرة ٢-٢٩٩ .
ديجوج ، جزء ٤ ، فقرة ٦٥٨ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٤٣ ، جلبنج ٩ ؛ بيريير ،
المرجع السابق ، ص ١٣٤-١٣٨ ، والأحكام المشار إليها في خواتم ٢٧٧-٢٣٠ ؛ ويلان ٥٠ .
المرجع السابق ، ص ١٠٧-١١٠ ؛ أوليه ، فقرات ١٢٨ وما بعدها ؛ نقض ١٥ سايو سبتمبر

تعمف صاحب العمل، بإثبات الواقعة، أو الوقائع، التي تعتبر خطأ منه في استعمال حقه في تسريحه، تعيين الحكم برفض دعواه بالتعويض (٣)، لأن الأصل، في القانون، أن لصاحب العمل، كالعامل، الحق، وقتما يشاء، في إنهاء العقد غير محدد المدة، ولا يكون مسئولاً إلا عن خطأ يقع منه في استعماله (٤). وينبغي على هذا، من ناحية، أنه لا يجوز إفراض الفصل التعسفي، أو

١٩٥٨ = مجموعة أحكام النقض، السنة ٩، رقم ٥٨، ص ٤٨٧ : يلتزم من ينص حصول التصف بإثباته : وكذلك نقض ١٨ يونيو سنة ١٩٥٣، مجموعة أحكام النقض، السنة ٤، رقم ١٨١، ص ١١٤٢ : ١٢ مايو سنة ١٩٦٥، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٦، رقم ٩٢، ص ٥٩٤ : شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٣٧٩٧ لسنة ١٩٥٣ حال : ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٥٣ حال (حكمان فير منشورين) نقض فرنسي ٢٥ مارس سنة ١٩٣١، جازيت دي پاليه ١٩٣١-١-١ : ٢٣ يوليو سنة ١٩٣١، دالوز الأسبوعي ١٩٣١، ص ٥٥٧ : ٢٦ يناير سنة ١٩٣٢، ص ١٩٣٢-١ : ١٦ أبريل سنة ١٩٣٦، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦، ص ٦٢٦ : ١٩٤٠، ص ١٩٤٠، دالوز التحليل ١٩٤١، مختصر، ص ٦٤٢ أغسطس ١٩٤٦، سيري ١٩٤٦-١ : ١٣٩ : ٢٤ مايو سنة ١٩٦٧، جازيت دي پاليه، الفهرس الخمس السابح عشر، جزء أول، مقد العمل، رقم ١٨٣٩، ص ١٨١٧ يوليو سنة ١٩٦٨، المجموعة السابقة، رقم ١٨٤١، ص ١٨١٧ : ٨ أبريل سنة ١٩٧٠، دالوز ١٩٧٠، مختصر، ص ١٧٠ : ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧٠، جازيت دي پاليه ١٩٧١، الفهرس التحليل، جزء ٢، عقد العمل، رقم ١٥١، ص ١٢٢-١٢٣ : ١٢٣ : ١٢٣، في أثر قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣، في فرنسا، على صبه الإلبيات، سابقا، فقرة ٢٩٣، ص ١٠٣٣-١٠٣٤

(٣) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٢٠٧٦ لسنة ١٩٥٣ حال : ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٥٤٥٤ لسنة ١٩٥٣ حال : ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٤٠٠٢ لسنة ١٩٥٣ حال : ١٣ يناير سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ١٦٧٠ لسنة ١٩٥٣ حال : ١٠ فبراير سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٣٣١٣ لسنة ١٩٥٣ حال : ٣ مارس سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٢٦١٦ لسنة ١٩٥٣ حال : (أحكام غير منشورة). (٤) نقض فرنسي ٩ ديسمبر سنة ١٩٧٠، جازيت دي پاليه ١٩٧١، الفهرس التحليل، جزء ٢، عقد العمل، رقم ١٥٠، ص ١٢٢ : عقد العمل الذي يبرم بغير تحديد مدة يمكن، دائماً، إنجازه بإرادة أحد المالكين : لا يمكن فيما لهذا، الحكم على محدث الإنهاء بالتعويض، للطرف الآخر، إلا إذا أثبت هذا الأخير، غشه، فضلاً عن الضرر الذي لحقه، وجود خطأ يوجب قانوناً، عليه في استعمال حقه في إنهاء العقد : وأنظر، كذلك، إستئناف القاهرة ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤، مجلة التشريع والتفسير، السنة ٧، رقم ١٥، ص ٣٣.

الاستدلال عليه بعدم إبداء رب العمل لأسبابه . أو عدم ثبوتها « (٥) ،
أو ظهور عدم صحتها « (٦) ، إذ لا يلزم هذا الأخير بإثبات توافر « مبررات
مشروعة » لفصل العامل « (٧) ، ومن ناحية أخرى ، أنه لا يجوز أن يتأمن

- (٥) إستئناف القاهرة ٣١ يناير سنة ١٩٥٥ ، مجلة التشريع والقضاء ، السنة ٧ ، رقم ٥٢ ، ص ١٦١ .
(٦) تقضى فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢ ؛
٢٢ أغسطس سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢ ؛ أغسطس سنة ١٩٤٦ ،
سيرى ١٩٤٦ - ١ - ١٣٩ ؛ نقض فرنسي ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس
الخصي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٤٧ ، ص ٨٢٧ : عدم صحة مرور الفصل
الذي إدهاء صاحب العمل في الإخطار به ، لا يمثل ، بمفرده ، خطأ مكتوناً للتسبف في استعمال الحق .
ولا يقوم ، من ثم ، على أساس قانوني ، الحكم الذي يقضى ، على صاحب العمل ، بالتعويض من الفصل
الخصي إستناداً إلى أن هذا الأخير قد طرد من وظيفته ، لمصلحة غيره ، بحجة غير صحيحة هي
إعادة تنظيم المبرور إلى لا وجود لها « (نقض فرنسي ٢١ يوليو سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ،
رقم ٢٠٥٥ ، ص ٨٢٧) ، ولو كان صاحب العمل يعلم بكذب المبرر الذي إدهاء « (نقض فرنسي
٢١ يوليو سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٥٦ ، ص ٨٢٧) ، لأن الإدلاء بمبرر غير
صحيح لا يكشف عن نية الإضرار ، ولا عن خفة ملومة « (نقض فرنسي ٣١ يناير سنة ١٩٦٨ ،
المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٥٧ - ٢٠٥٨ ، ص ٨٢٧) . ولا يمكن ، تبعاً لهذا ، تثير مبرر الفصل ، الذي
يدل به صاحب العمل ، لإثبات خطئه ، ويكون تسفياً فيه « (نقض فرنسي ٢٨ يونيو سنة ١٩٦٧ ،
المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٥٩ ، ص ٨٢٧) . فالمبرر غير الصحيح ، أو غير الكامل ، الذي
لا يخلق ضرراً بالعمال المفصول لا يمكن إعتباره مشوباً بالفسخ ، متى كان أسبب الحقيقي لفصله
برئياً عن سوء قصد صاحب العمل وكل خطأ منه ، في إستعمال حقه في إنهاء عقد العمل في المدة غير
المحددة « (نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليل ،
جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٦٣ ص ١٢٣) . ويقع على العامل عبء إثبات الفسخ الذي يشوب
المبرر الذي إدهى به لفصله « (نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس
الخصي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٦٠ ، ص ٨٢٧) ، ويكون عليه ، وهو
المدعى بالتعويض عن التصفيف في فصله ، أن يثبت ليس فقط عدم صحة المبررات التي إحتج بها ،
ولكن ، كذلك ، أنها تخفى لية سيئة ، وأن المبررات الحقيقية تصفية « (إستئناف باريس
١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، مختصر ، ص ٤٨ ؛ وأظفر أيضاً في كل ذلك
كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٨١ ، هامش ٢) .
ويتفق هذا القضاء مع القواعد التي طبقها في عبء الإثبات . ذلك أن إقامة مسؤولية صاحب
العمل عن التصفيف في الفصل على عدم صحة المبرر الذي إحتج به ، منناه إلقاء عبء إثبات هذا
المبرر على حائفه ، ليصغف من فلكه المسؤولية ، حين أن عبء إثبات الخطأ ، الذي يكون التصفيف
يقع على العامل ، المدعى في دعوى التعويض « كامير لانك ، المرجع السابق) .
(٧) مصالحات باريس ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، مختصر ، ص ١٤ .

الحكم بالتعويض على وقوع الفصل « دون مبرر مقبول » (٨)، أو على إنعدام « كل مبرر للفصل » (٩)، يغير أن ينسب إلى صاحب العمل « واقعة تكون خطأ لإرتكبه في إستعمال الحق الثابت له في فصل العامل » (١٠)، ولا أن يستند إلى عدم ثبوت خطأ في جانب العامل (١١)، لأن إنتفاء الخطأ في جانب هذا الأخير « لا يستتبع ثبوت خطأ في جانب صاحب العمل » (١٢)، أو إلى ثبوت قيام العامل ، على أكمل وجه ، بالعمل المنوط به (١٣)، لأن حسن وفائه بالتزامه لا ينشئ له حقاً في البقاء لدى صاحب العمل .

على أن توسع القضاء في تحديد التعسف لم يكن عديم الأثر على تطبيق القواعد الخاصة بانباته . وقد أدى هذا التوسع إلى إعتبار الفصل تعسفياً إذا لم تبرره مصلحة صاحب العمل أو قصور العامل ، خطأ أو عجزاً (١٤)، حيث

(٨) نقض فرنسي ١٨ مارس سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٠ - ٢ - ٨٥٢ .
(٩) نقض فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٢٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣١ ، ص ٨١٧ : « يستوجب النقض حكم قضاء الموضوع الذي يقضي لسامل قديم بالتعويض عن التعسف في فصله بالاكتفاء بإثبات عدم وجود أي مبرر للنقض ، دون أن يكشف عن خطأ لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة » .
(١٠) نقض فرنسي ١٨ مارس سنة ١٩٣٠ المشار إليه .

(١١) نقض فرنسي ٢١ يونيو سنة ١٩٦٧ جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٦ ، ص ٨٢٢ ، وعلى الخصوص نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٦٨ : « لا يمكن ، ليكون المستخدم حق في التعويض عن الفصل التعسفي ، أن يثبت أنه لم يرتكب أي خطأ ، بل يجب أن يثبت ، على حائق صاحب العمل ، بطريقة إيجابية ، خطأ في إستعمال حق الإنهاء » .

(١٢) بيل Pellé المدنية ١٨ يناير سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ١٨٧ .
(١٣) نقض فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣٣ ، ص ٨١٧ .

(١٤) أنظر على وجه الخصوص سيديتي ، المراجع السابق ، ص ٧١ - ٧٣ ؛ شاريير ، المراجع السابق ، ص ٨٤ ؛ وجوسران ، روح الحقوق وتسميتها ، فقرة ١٤٢ ؛ أنظر أيضاً خطأ الابتدائية ١٥ فبراير سنة ١٩٥٣ ، الهاماة ، السنة ٣٣ ، رقم ٧١٢ ، ص ١٥٨٩ ، وفي ظل التقنين القديم لمظنا الكلية ١٢ يناير سنة ١٩٣٣ ، الهاماة ، السنة ١٣ ، رقم ٥٦٧ ، ص ١١٣٧ ؛ الإسكندرية الكلية ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ ، الهاماة ، السنة ١٨ ، رقم ٧٩ ، ص ١٦٣ ؛ إستئناف عطلط ٤ أبريل سنة ١٩٠٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٢ ، ص ٢٥٥

ينعدم ، أخذاً بالإصطلاح الجارى « المبرر المشروع » له (١٥) ، وكذلك إذا كانت تلك المصلحة تافهة ، أو كان هذا التصور يسيراً (١٦) ، حيث لا يدعوا « مبرر كاف » إليه (١٧) . وإذا كان سهلاً على العامل ، فى بعض الاحيان ، أن يقيم الدليل على « عدم كفاية » أسباب فصله ، كضاعة المصلحة ، فى جانب صاحب العمل ، أو بساطة الخطأ ، فى جانب العامل ، فإن إثبات « إنعدام المبررات لفصله » ، متعذر عليه ، فى كل الأحوال ، تبعاً لوروده على واقعة سلبية غير محددة ، يستحيل إقامة الدليل عليها (١٨) . لذلك ، نرى القضاء ، فى أحكام عديدة ، خروجاً على المبادئ العامة التى يستمرق تأكيدها ، بحكم ، للعامل ، بالتعويض عن التعسف ، إذا عجز صاحب العمل عن إثبات ماداه إلى فصله (١٩) ، أو إذا إتضح كذب إدعائه (٢٠) ، أو إذا كان المبرر الذى

١٩٥٥ : ١٧ مايو سنة ١٩٥٥ ، المجلد السابقة ، السنة ١٧ ، ص ٢٨١ ، الذى اعتبر واقفاً « فى وقت غير لائق » فصل العامل لرغبة صاحب العمل فى إستخدام حامل آخر بدله ؟ وفى القانون الفرنسى ، السين ١٩٥٥ التجارية ٧ أبريل سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٣ - ٥ - ٤٢ ، الذى اعتبر تصليفاً فصل العامل لرغبة صاحب العمل فى إستخدام حامل آخر يقاضى أجراً أقل .

(١٥) أنظر مثلاً نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٦٨ المشار إليه .

(١٦) أنظر مثلاً نقض فرنسى ١٨ يناير سنة ١٩٦٧ ، المشار إليه ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة بران ، المشار إليها ، رقم ١٠٠ ، ص ٣٢٤ ، تعليق بران BRUN .

(١٧) كماير لا نك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٤ : وراجع سابقاً ، فقرة ٢٩٨ .

(١٨) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للتأزمات » ، المرجع السابق ، فقرة ٦٣٨ .

(١٩) أنظر مثلاً طنطا الابتدائية ١٥ فبراير سنة ١٩٥٣ المشار إليه ؛ السين التجارية ٧ أبريل سنة ١٩١١ المشار إليه .

(٢٠) أنظر مثلاً نقض فرنسى ٦ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٩ : « صاحب العمل الذى يفصل بعض عماله ، بحجة شغل المستفيدين ، فى الوقت الذى يعين فيه بنظم ، باستخدام عمال جدد ، يتخذ موقفاً مخادعاً ، يولد التأزماً بالتعويض » ؟ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، للفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٥٤ ، ص ٨١٨ : ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - ٢٧٥ : « قضية الموضوع يستلزمون أن يعتبروا فصل راسم كان نتيجة غفلة ملومة بعد أن تبيّن أن مبررات الفصل التى أستج بها ، حل التوالى (ضغط عدد العمال ، ثم الادعاء بعدم الكفاية المهنية) ، كانت غير صحيحة ، أو تموزهاا الجدية » ؟ ٤ يوليو سنة ١٩٥٥

إدعاه ، كذباً ، من شأنه الإساءة إلى العامل ، كاشفاً ، بهذا ، عن نية الإضرار بهذا الأخير ، التي كانت تجيش في صدره (٢١) ، واضعاً ، في الحقيقة ، على عاتق صاحب العمل عبء إثبات المبرر المشروع لفصل العامل .

٣٠٩ - جزاء التعسف في الإنهاء : وجزاء مخالفة القواعد الموضوعية تعويض يدفعه العاقد المتعسف في الإنهاء إلى العاقد الآخر ، الذي كان ضحيته ، يساوي « ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً » (١) ، ويشمل ، وفقاً للقاعدة العامة ، « مالحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب » (٢) . ويتعين ، من ثم ، للقضاء بالتعويض ، فضلاً عن إثبات الخطأ ، الذي يتكون التعسف منه ، الضرر الذي كان نتيجة له (٣) .

ولم يحدد الشارع مقومات هذا التعويض ، بل ترك للقاضي سلطة تقديره . وقد كان ، في المشروع التمهيدى ، إهتماماً بالقانون الفرنسى (٤) ، نص يضع العناصر التي يسترشد بها القاضي في تقدير هذا التعويض ، وهي « العرف الجارى ، وطبيعة الأعمال التي تم التعاقد عليها ، ومدة خدمة العامل أو المستخدم

١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨ ، ص ١٢٣ ٢٢٤ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٨١ .
(٢١) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٩ ؛
رأى نظير كامير لالوك ، عقد العمل ، فقرت ٢٠٦ ، ٢٢٣ .

فقرة ٣٠٩ :

(١) مادة ٢/٦٩٥ مدنى .

(٢) مادة ١/٢٢١ مدنى .

(٣) فكأن وقوع ضرر للعامل نتيجة فصله لا يكتفى لاستحقاقه تعويضاً ، بل يجب أن يثبت خطأ في جانب صاحب العمل (نقض فرنسى ٢١ يوليو سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، قضاء ، ص ٣٦١) ، فإن ثبوت خطأ في جانب صاحب العمل لا يكتفى للحكم بالعامل بالتعويض بل يجب أن يثبت إصابته بضرر نتيجة له (قرب نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليل ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٢ ، ص ١٤٧) .

(٤) مادة ٦/٢٣ من الكتاب الأول من تفتين العمل الفرنسى القديم (أدخلت بقانون ١٩ يوليو سنة ١٩٢٨) .

مع مقارنتها بسنّه ، وما إستقطع منه أو دفعه من مبالغ لحساب المعاش ، ويوجه عام جميع الظروف التي قد يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مداه (٥). وقد ألغى النص في لجنة المراجعة (٦). ولا يؤثر إلغاؤه في وجوب أن يسرشد به قاضى الموضوع في تقدير التعويض ، لأن العناصر التي عددها تساهم ، على وجه اليقين ، في تحديد الضرر الناشئ عن الفصل ، والذي يجب أن يكون التعويض مساوياً له (٧). ولهذا ، كانت المحاكم ، في ظل التقنين القديم ، تراعيها ، دون نص ، في تقديره (٨). فالعرف الجارى ، أو ، على وجه الدقة ، عادات المهنة أو البقعة (٩) ، تحدد حرقاً ، أو أعمالاً ، معينة ، يتميز الإستخدام فيها بصفة الإستقرار ، أو يتسم بطابع عدم الإستقرار ، ويكون ، حسب الأحوال ، الضرر الناشئ عن الفصل جسيماً أو يسيراً . وكذلك ، لطبيعة الأعمال ، موضوع العقد ، مثل هذا الأثر ، فتكون أهمية المركز الذى يشغله المستخدم ، أو تخصصه ، ظرفاً يجعل عثوره على مركز ، أو عمل ، مثله ، شاقاً عليه . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن التعويض ، الذى يستحقه المدرس ، يجب أن يشمل أجره طيلة العام الدارسى ، لأنه يستخدم عادة لمدة سنة دراسية ، ويصعب عليه العثور ، قبل بداية السنة الجديدة ، على عمل آخر (١٠). كما أن المدة التي قضها العامل في الخدمة ، ومقدار سنة عند الفصل ، لها أثر كبير على قدر الضرر الذى يحق به ، فلا يكون البحث عن عمل آخر يسيراً على العامل

(٥) مادة ٣/٩٦٢ من المشروع التمهيدى ؛ انظر المذكرة الإيضاحية لمشروع تنقيح

القانون المدنى ، جزء ٣ ، ص ٥٣٦ .

(٦) مجموعة الأحوال التحضيرية ، جزء ٥٥ ، ص ١٧٢ - ١٧٣ .

(٧) انظر ، في التعويض عن التعسف في الإنهاء ، دهران وقبوتر ، جزء ٢ ، فقرات

٧٨ ، وما بعدها ؛ كامير لالوك ، عقد العمل ، فقرات ٢٢٥ وما بعدها ؛ وبعد قانون

١٣ يوليوسنة ١٩٧٣ تبسيهه ، فقرات ٨٥٧ وما بعدها

(٨) أنظر ، مثلا ، إستئناف غخطط ، أبريل سنة ١٩٠٠ ، مجلة التشريع والقضاء

المخطط ، السنة ١٢ ، ص ١٩٥ .

(٩) جاء ، في الترجمة الفرنسية لمبارقة والعرف الجارى ، كلمة والبادات *et cetera* .

(١٠) إستئناف مخطط ٣١ ديسمبر سنة ١٩١٣ ، مجلة التشريع والقضاء المخطط ،

السنة ٢٦ ، ص ١٣٣ .

المسن ، أو الذى قضى فى الخسمة وقتاً طويلاً ، يسره على العامل الشاب ، أو الذى قضى فيها فترة قصيرة^(١١) . وقد يسقط الفصل ، بمقتضى بند فى لائحة العمل ، حتى العامل المفصول فى المعاش ، الذى تقرره له ، قبيل إستحقاقه ، بوقت قصير ، ويقضى النص المذكور بمراعاة ما دفعه العامل ، أو ما استقطع من أجره ، « لحساب المعاش » ، فى تقدير التعويض الذى يستحقه عن التعسف فى فصله ، حين تقضى المبادئ العامة بأن يراعى ، فى تقديره ، ما يستحقه العامل فى المعاش ، لأن ما قد يدفعه العمل « لحساب المعاش » يمثل مافات العامل من كسب بفصله . وقد تؤثر ظروف أخرى فى قدر الضرر ، فيجب على القاضي أن يراعيها فى قدر التعويض عنه ، كتفقات فترة تدريبية طلبت منه قبل إستخدامه^(١٢) ، ونفقات نقل محل إقامته من مدينة أخرى^(١٣) . وقد مسكن ملحق بالوظيفة^(١٤) ، وترك وظيفة سابقة بناء على إلحاح صاحب العمل^(١٥) ، وكونه رب أسرة كبيرة^(١٥) ، وأخيراً الوقت الذى وقع فيه تسريحه ، لأن فصل العامل فى فترة الركود ، مثلاً ، يلحق به ضرراً أكبر مما يجئ به حين فصله فى وقت النشاط الإقتصادى . على أن أظهر عناصر التعويض ، فى رأينا ، هما أجر العامل والمدة المحتملة لتعطله إلى حين عثوره على عمل جديد يساوى العمل الذى تركه . ويشمل التعويض ، فى النهاية ، الضرر الأدبى ، إذا أصاب العامل ضرر أدبى بفصله^(١٦) .

(١١) أنظر ، مثلاً ، نقض فرنسى ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - ٢٧٩ م .

(١٢) كامير لائل ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٧ - ب .

(١٣) نقض فرنسى ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ - ١ - ٤ - ١ (مشار إليه فى كامير لائل وج . ليون - كان ، ص ١٦٢ ، هامش ٦) .

(١٤) نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٤١١ .

(١٥) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٠ ، ص ١٧١ .

(١٦) أنظر ، مثلاً ، إستئناف باريس ٢٧ فبراير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ - ١ - ٧٣ م .

والتعويض عن التعسف في الفصل مستقل عن التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار (١٧). وللعامل أن يجمع بينهما (١٧). وليست له ، طبيعة الأجر ، لأنه تعويض عن ضرر لحق العامل ، لا مقابل عمل أداه (١٨).

وكانت القواعد المتعلقة بالتعويض عن التعسف في إنهاء العقد تتعلق بالنظام العام ، بنص صريح في قانون العمل القديم ، فيما يتعلق بحقوق العامل (١٩). ولا يختلف الحكم في ظل القانون الجديد ، رغم إلغاء هذا النص الذي كان يضيق عليها تلك الصفة ، لأن المادة ٦٩٥ من التقنين المدني ، التي تنظم إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، وتقرر الجزاء على مخالفة قواعده ، متعلقة بالنظام العام ، بحسبانها نصاً يحمي إحدى الطوائف الضعيفة في الجماعة (٢٠) ، وهي الطبقة العاملة . ويقع ، من ثم ، باطلاً كل إتفاق ينزل العامل ، بمقتضاه ، عن حقه في التعويض عن التعسف في فصله ، أو يرضى بمبلغ أقل من قدر الضرر الذي لحقه منه ، وإن كان لاشك في صحة الإتفاق على مبلغ يزيد عليه (٢١) ، - وهذا الإتفاق الأخير مجرد فرض نظري - ، مع خضوعه لرقابة القضاء . وإذا كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة (٢٢) . أما الاتفاق على إعفاء العامل من المسؤولية عن تسفه في إنهاء العقد ، أو تخفيف مسؤوليته عنه ، فيعتبر إتفاقاً يرفع ، أو يخفف ، المسؤولية العقدية ، فيجوز عليه حكمه (٢٣) . وكذلك الاتفاق على تحديد التعويض عن تعسف العامل فيه ، فيخضع لأحكام الشرط الجزائي (٢٤) .

(١٧) مادة ٢/٦٩٥ مدني .

(١٨) كامير لالوك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٦ - ج .

(١٩) مادتا ٧٤ و ٢/٦٠ مدني قديم .

(٢٠) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » المرح السابق ، فقرة ١٠٥ .

(٢١) قرب ديران و هوجو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٩ .

(٢٢) مادة ٢/٢٢٤ مدني ؛ أنظر مؤلفنا في الالتزامات ، المشار إليه ، فقرة ٢٨٨ .

(٢٣) مادة ٢/٢١٧ مدني ؛ أنظر مؤلفنا في الالتزامات ، المشار إليه ، فقرات ٢٠٤

ما بعدها .

(٢٤) مادتا ٢٢٣ و ٢٢٤ مدني ؛ أنظر مؤلفنا في الالتزامات ، المشار إليه ، فقرات

٣٨٧ وما بعدها .

والشارع المصرى ، فى تحديد هذه الجزاء على التعسف فى الفصل ، بالتعويض التقضى (٢٥) ، كان أميناً على مذهب القانون الفرنسى (٢٦) ، الذى تعرض لنقد الفقه (٢٧) ، لأن إعادة العامل ، ضحية التعسف فى تسريحه ، إلى عمله ، أفضل طريقة لجبر الضرر ، الذى تنحصر غاية نظرية المسئولية المدنية فى تحقيقه. ولذلك بذلت ، فى فرنسا ، محاولات لتقريرها تشريعياً (٢٨) ، وأخذ بها ، كما أشرنا ، جزئياً ، فى قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، الذى أجاز للقاضى ، فى دعوى التعويض عن التعسف فى تسريح العامل ، « إقتراح » إعادته إلى عمله (٢٩) . وقررت ، صراحة ، فى بعض القوانين المتقدمة ، كالقانون الألمانى ، الذى يحول لمحكمة العمل سلطة الحكم ببطلاق الفصل ، وإعتبار علاقة العمل قائمة ، رغم قرار صاحب العمل به (٣٠) .

وليس ، فى القانون ، عندنا ، ما يمنع القاضى من الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله ، لأن المبادئ العامة تقضى به ، بحسبانه تنفيذاً عينياً لالتزام صاحب العمل ، ولا يوجد نص خاص يحول دونه ، كالمادة ١١٤٢ من المجموعة المدنية الفرنسية ، — وتقضى بأن « كل إلزام بعمل أو بامتناع عن عمل يتحول إلى تعويض فى حالة عدم تنفيذ المدين له » — ، التى تستند إليها محكمة النقض الفرنسية لرفض الحكم بإعادة العامل إلى عمله (٣١) . ولذلك ، يجوز للعامل أن يطلب ، إلى المحكمة ، بدلاً من التعويض ، الحكم بإعادته إلى عمله ،

(٢٥) مادة ٢/٩٦٥ مدق .

(٢٦) مادة ٤/٢٣ من تقنين العمل الفرنسى القديم .

(٢٧) ديران وفيتو ، جزء ٢٠ ، فقرة ٤٨٠ ، أو تيبه ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٨ ؛ وقرب ريلير . وساقا تيبه ، ص ٤٦٨ — ٤٦٩ .

(٢٨) أنظر فى ذلك ، كامير لالك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٥ .

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ ، ص ١٠٢٧ وما بعدها .

(٣٠) مادة ٢ من قانون ١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ فى شأن الحماية من التصريح (أنظر ترجمة إلى الفرنسية لهذا القانون فى إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٥٩ ما بعدها ؛ وكذلك سابقاً ، فقرة ٢٨٣ ، ص ١٠٣٥ وما بعدها) .

(٣١) نقض فرنسى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٣ ، ص ١٠١ ؛ ٢٣ مارس سنة ١٩٥٣ ، المجلة السابقة ، ص ٤١٥ ؛ أنظر كذلك كامير لالك ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص ٣٨٥ ، هامش ١٠ .

ويعين ، على المحكمة ، متى ثبت لها التعسف في فصله ، أن توجيهه إلى طلبه ، في غير المشروعات الصغيرة التي يعمل فيها صاحب العمل بنفسه مع بعض معاونين له ، أو الوظائف الكبيرة في المشروعات الأخرى ، حيث تحول دونه الصلات المباشرة بين صاحب العمل والعامل ، والتي يؤدي فقد الثقة بينهما إلى تعلمر استمرارها (٢٢) ، حين يكون « تنفيذ الإلزام عينا غير ممكن أو غير ملائم » (٢٣) . ويقطع مجواز الحكم بإعادة العامل المقصود إلى عمله ، وعدم تنافره ، في الطبيعة ، مع علاقات العمل ، أن الشارع أوجبه بنص صريح ، كما سئرى ، في حالة فصل العامل لأسباب تتعلق بنشاطه النقابي (٢٤) . ومع ذلك ، قضت محكمة النقض أن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل ذي المدة غير المحددة ، بإرادته المفردة ، « تنقضي به الرابطة العقدية » ، ولو اُتسم بالتعسف ، ولا يوجب للعامل ، إلا الحق في تعويض الضرر الذي لحقه منه ، وأن لجواز إعادة العامل الذي يفصل لنشاطه النقابي ، إلى عمله ، وفقاً للمادة ٧٥ من قانون العمل القديم ، صفة إستثنائية ، ونقضت الحكم الذي قضى ، خارج نطاق الإستثناء ، بإعادة العامل المقصود إلى عمله (٢٥) . وهذا القضاء ، في نظرنا ، محل شك كبير .

٣٩٠ - دعوى التعويض عن الفصل بلا مبرر : جواز الحكم ، مؤقتاً ، « بوقف تنفيذ الفصل » إلى حين الحكم ، موضوعياً ، في الدعوى ، إجراءات الحصول على هذا الحكم : أجاز للعامل ، الذي يفصل بغير مبرر ، أن يطلب ، على حد تعبير النصوص ، « وقف تنفيذ هذا الفصل » (١) ، حتى يقضى له في

(٢٢) ديران ولويس ، المرجع السابق .

(٢٣) مادة ١/٢١٣ مدق .

(٢٤) مادة ٤/٦٦ عمل . ولا يجوز تفسير هذا النص ، من طريق الاحتياج المكس ، لقول بحصر إعادة العامل المقصود إلى عمله في غير هذه الحالة ، لأن حكمه مجرد تطبيق للقواعد العامة ، ويتعين إعتباره تأكيداً لها ، في هذه الحالة ، حكمته جريان القضاء مل تطبيقها .

(٢٥) نقض ٢٢ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٥٩ ، ص ٢٨٣ ؛ ٢١ يناير سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جز ٣ ، ص ١٢٩ .

فقرة ٣٩٠ :

(١) مادة ١/٦٦ عمل .

دعوى التعويض عنه ، فيتقاضى أجره في أثناء نظر الدعوى ، ويكون قد تدبر أمره ، وحصل على عمل جديد وقت الحكم له فيها (٢) . وقد تقرر هذه القواعد ، لأول مرة ، بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ ، الذى أضاف إلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ مادة جديدة ، هى المادة ٣٩ مكرر ، التى نقلت أحكامها إلى المادة ٧٥ من قانون العمل القديم ، بعد تعديل فى بعض الأحكام ، وتغيير طفيف فى الصياغة ، ثم إلى المادة ٦٦ من القانون الجديد . وقد وضعت إجراءات سريعة ضماناً لتقرير وقف تنفيذ الفصل فى الوقت المناسب ، ومواعيد قصيرة ضماناً للحكم ، دون تأخير ، فى دعوى التعويض عن الفصل بلا مبرر (٣) .

— يقدم طلب وقف تنفيذ الفصل بلا مبرر إلى مكتب العمل ، الذى يقع محل العمل فى دائرة اختصاصه ، « خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل » (٤) . ويجب أن يقدمه العامل (٥) ، وليس للثقة ، التى يكون العامل عضواً فيها ، أن تنوب عنه فى تقديمه (٦) ، لأن غرض الثقة ينحصر فى رعاية المصالح الخاصة للعامل ، فلاصفة لها فى مباشرة حق العامل (٧) . ويقوم مدير مكتب العمل بإتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً (٨) .

— على مكتب العمل ، إذا فشل فى تسوية النزاع ودياً ، « أن يحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه ، إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التى يقع فى دائرتها محل العمل ، أو قاضى المحكمة الجزئية المختصة .

(٢) قرب المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ .

(٣) أنظر المذكرة الإيضاحية المشار إليها .

(٤) مادة ١/٦٦ عمل ، وقرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٩ .

(٥) مادة ١/٦٦ عمل .

(٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٥٥٩ لسنة ١٩٥٤ .

٤ أول ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٩١٨ لسنة ١٩٥٤ ، ١١ يناير سنة ١٩٥٥ .

الدعوى رقم ٦٣٦٦ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٧) قانون شئون العمال الجزئية بالقاهرة أول ديسمبر ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، المشار إليها .

(٨) مادة ١/٦٦ عمل ، وقرار الوزارى رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

بشئون العمل بوصفه قاضياً للأموال المستعجلة في المدن التي أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم ، على أن تكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للزراع ، وحجيج الطرفين ، وملاحظات (مكتب العمل) « (٨) » . وقد ثار النزاع ، أمام القضاء ، حول طبيعة هذه الإجراءات ، ونوع المواعيد المحددة بها ، وعلى وجه الخصوص حول الجزاء ، الذي يترتب على مخالفة هذه الإجراءات ، برفع الدعوى بوقف تنفيذ الفصل ، مباشرة ، إلى المحكمة المختصة ، دون التقدم بطلبه إلى مكتب العمل ، أو تجاوز الميعاد الذي يجب تقديم الطلب خلاله إلى مكتب العمل ، وهو أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل ، للعامل ، بفصله « بكتاب مسجل » .

فن حيث الإجراءات ، ذهبت بعض الأحكام إلى وجوب التقدم بطلب وقف تنفيذ الفصل إلى مكتب العمل الذي يقع محل العمل في دائرة اختصاصه . فإذا رفعت به الدعوى إلى المحكمة المختصة ، مباشرة ، كانت غير مقبولة شكلاً « لرفعها بغير الطريق الذي رسمه القانون » (٩) ، لأن الشارع ، بتقريره تقديم الطلب إلى مكتب العمل ، قصد أن يقوم رجاله بتسوية النزاع بين طرفي العقد ودياً ، بحيث لا يعرض ، على القضاء ، إلا إذا فشل هؤلاء في تسويته ، فيكون في اللجوء مباشرة إلى المحكمة المختصة تفويتاً لغرضه (١٠) . إنما قضت أغلب الأحكام ، وأيدتها محكمة النقض (١١) ، بأن القصد ، من تلك الإجراءات ، رعاية العامل ، وبالتالي لاتمنعه من إقامة الدعوى بطلب وقف تنفيذ الفصل بتكليف صاحب العمل بالحضور ، أمام المحكمة المختصة ، مباشرة ، لأن « الأصل هو أن ترفع الدعوى بإعلان بتكليف بالحضور ، والاستثناء هو التوجه لمكتب العمل ، وللعامل الخيار بين أى الطريقين » (١١) . فإذا تقدم العامل بطلبه إلى

(٩) القاهرة الابتدائية ١٦ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٩٢١ لسنة ١٩٥٢ تجارى كل ، (حكم غير منشور) .

(١٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٨ سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، للدعوى رقم ٤٨٥١ لسنة

١٩٥٤ ، والدعوى رقم ٤٨٥٢ لسنة ١٩٥٤ و ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم

٦٥٧٥ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

١ (١١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٤٦ لسنة ١٩٥٤

مكتب العمل، وأغفل رجاله إحالته إلى المحكمة المختصة ، يكون له ، بالأولى ، أن يرفع دعواه أمام المحكمة المختصة بوقف تنفيذ الفصل (١٢) . ونرى أن الصواب في جانب القضاء الأول ، للحجة التي استند إليها ، فإذا لمحا العامل ، مباشرة ، إلى المحكمة ، كانت دعواه غير مقبولة (١٣) . إنما ليس لمدير مكتب العمل ، لزاء الطلب ، سلطة تقديرية ، ويتعين عليه ، إذا فشل في « تسوية النزاع دياً » ، كما ورد في المادة ١/٦٦ ، أن يحيل الطلب إلى القاضي المختص بنظره ، ويكون للعامل ، إذا تراخى في إحالته ، أن يعلن به صاحب العمل أمام المحكمة مباشرة ، وتكون ، حينئذ ، دعواه مقبولة .

وفما يتعلق بميعاد تقديم الطلب إلى مكتب العمل ، ذهبت أحكام كثيرة إلى أن الأسبوع ، الذي يجب تقديمه خلاله ، ميعاد يجب ، حتماً ، مراعاته ، لأن الشارع قصد ، بتحديدده ، أن يبادر العامل ، الذي يفصل بغير مبرر ، إلى تقديم طلبه إلى مكتب العمل ، فإذا تراخى في تقديمه ، كان غير جدير بحماية القانون ، وتعين الحكم بعدم قبوله شكلاً ، ولا يكون له سوى رفع الدعوى بطلب التعويض عن فصله بلا مبرر (١٤) . واستخلص القضاء ، في أحكام أخرى ، من

١٩٥٤ : وانظر أيضاً : ٤ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣١٩٩ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٦ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٦٩ ورقم ٤٦٥٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٠٦٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) ؛ نفس ٢٢ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النفس ، السنة ٢٨ ، رقم ٥٩ ، ص ٢٨٣

(١٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٥ سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤١٥٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٢ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٦٤٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٥ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٤٢٨ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة)

(١٣) قارن الدكتور محمد حلمي مراد ، المراجع السابق ، فقرة ٣٨٥ .

(١٤) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٥ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٥٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٢ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٧٢٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٧٢٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٣٧٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٩١٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٧ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٥٠٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٥ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى -

« صيغة » النص « التقريرية البحتة » ، أن المواعيد الواردة فيه « مواعيد تنظيمية » لم يرتب الشارع ، على تجاوزها ، جزاء ما ، وبالتالي لا يسقط حق العامل في طلب وقف تنفيذ فصله إذا تقدم به إلى مكتب العمل بعد الميعاد المنصوص عليه (١٥) . ومع ذلك ، يعتبر طلب العامل طلباً مستعجلاً ، يستهدف به العامل الحصول على ما يسد حاجاته إلى أن يقضى في موضوع النزاع ، فيجب عليه التقدم به عقب فصله ، أو بعده بوقف قريب ، أما إذا أغفل المطالبة به مدة طويلة ، دون عذر مقبول (١٦) ، أو تخلف عن الحضور أمام المحكمة دون عذر مقبول وترأخى عن تجديد دعواه (١٧) ، فإن « صفة الإستعجال » تزول عن الدعوى ، ويرقق ، من ثم ، عن القاضى المستعجل إختصاصه بنظرها (١٨) . ولا يبرر هذا القضاء ، في نظرنا ، إلا الرغبة في حماية العامل ، لقصر الميعاد الذى يجب عليه أن يقدم فيه طلب وقف تنفيذ الفصل إلى مكتب العمل ، ولكنه لا يستلزم ، في الحقيقة ، إلى أساس قانونى .

== رقم ٧٥٧٧ لسنة ١٩٥٤ و ٢٨٠ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٩٢٦ لسنة ١٩٥٥ و ٢٦ أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٣٢٦ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) . حل أن هذا الميعاد لا يبدأ إلا من تاريخ إخطار العامل بفصله بخطاب موصى عليه . فإذا لم يحضر العامل بخطاب موصى عليه لا يبدأ الميعاد الذى يجب عليه تقديم الطلب فيه إلى مكتب العمل ، ولا يجوز لصاحب العمل ، بالتالى ، أن يدفع بعدم قبول الدعوى ولو تقدم العامل بطلبه بعد نوات سبعة أيام من تاريخ فصله (أنظر شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٧ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٣٢٤ لسنة ١٩٥٣ و ١٩ سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٦٢٩ لسنة ١٩٥٣ (حكمان غير منشورين) .

(١٥) القاهرة الابتدائية ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٥ تجارى ؛ شئون العمال الجزئية بالقاهرة أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٢٥ لسنة ١٩٥٤ و ١٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٤٦ لسنة ١٩٥٤ و ٣ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٤ (أحكام غير منشورة) .

(١٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٦ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٦٥٧ لسنة ١٩٥٤ ، (حكم غير منشود) .

(١٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٣٩ لسنة ١٩٥٣ ، (حكم غير منشود) .

(١٨) أنظر الحكمين المشار إليهما في الهامشين السابقين

- « على قلم كتاب المحكمة أن يقوم ، في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة ، بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة . ويخطر بها العامل وصاحب العمل (ومكتب العمل) » ، على أن يكون الإخطار « بكتاب مسجل » ، وترفق به صورة من مذكرة مكتب العمل (١٩) .

- « وعلى القاضى أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة » (٢٠) ، و « أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل ، أو المحكمة المختصة لنظر شئون العمال فى المدن التى توجد بها هذه المحاكم » (٢٠) ، لتفصل فى موضوع النزاع « على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة » (٢٠) .

ولم يثر أدنى شك فى أن المواعيد المحددة لإحالة الطلب إلى المحكمة ، أو لتحديد جلسة لنظره ، أو لصدر الحكم ، مستعجلاً أو موضوعياً ، فى الدعوى ، هى « مواعيد تنظيمية » لا يترتب ، على مخالفتها ، جزاء ما ، وعلى الخصوص لا يبنى على تجاوزها عيب فى الحكم الذى يصدر فى الدعوى المستعجلة بطلب وقف تنفيذ الفصل ، أو فى الدعوى الموضوعية بطلب التعويض عن « الفصل بلا مبرر » (٢١) ، حتى فى مذهب القضاء الذى يرتب على تجاوز ميعاد السبعة أيام ، المحددة لتقديم الطلب إلى مكتب العمل ، عدم قبول الدعوى (٢٢) .

(١٩) مادة ٢/٦٦ حل ٤ والقرار الوزاوى رقم ١٣٤ المشار إليه .

(٢٠) مادة ٣/٦٦ حل .

(٢١) نفس أول يناير سنة ١٩٥٩ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٥٩ ، رقم ٣٣ ، ص ٦٣ : « إن المادة ٣٩ مكرر (المقابلة لقاعدة ٦٦ حل) التى أوجبت حل المحكمة الفصل فى النزاع الذى يقوم بين العامل ورب العمل فى مدة لا تزيد على شهر من بدء نظره إنما وضعت قاعدة تنظيمية للعث على سرعة الفصل فى النزاع ، وليس من شأن الإخلال بهذه القاعدة أن يلحق البطالان بالحكم لصدوره بعد مدة شهر » ؛ شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٣٣ ، والدعوى رقم ٢١٧١ ، لسنة ١٩٥٤ عمال ؛ ٢٨ أبريل سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٥٢ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٢٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة فى ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، للدعوى رقم ٤٢٤٥ لسنة ١٩٥٣ ، (حكم غير منشور) .

وقد نص على أن الحكم « في طلب وقف التنفيذ » يكون نهائياً . وقد قصر القضاء هذا النص ، خلافاً لظاهر معناه ، على الأحكام التي تفصل في موضوع الطلب بقبوله أو رفضه ، وأجاز ، من ثم ، استئناف الحكم الذي يصدر بعدم قبول الطلب شكلاً لتقدمه إلى مكتب العمل بعد الميعاد (٢٣) في الأحكام التي تقضى به ، أو بعدم اختصاص المحكمة بنظره (٢٤) ، أو ، إذا وقع بطلان في الإجراءات أثر في الحكم ، وفقاً لل مادة ٢٢١ من تقنين المرافعات ، ولو كان صادراً في موضوع الطلب (٢٥) .

ويعتبر طلب وقف تنفيذ الفصل « دعوى مستعجلة » ينظر فيها القاضي المختص على هذا الاعتبار . فحكمه لا يمس أصل الحق في وجود « مبرر مشروع » لفصل العامل أو عدم وجوده ، ولا يقيد محكمة الموضوع عند الفصل في دعوى التعويض عن الفصل بغير مبرر ، أو في طلب إعادة العامل إلى عمله حين يجب ، بنص القانون ، الحكم به (٢٦) . وتتميز سلطة القاضي ، إزاء ذلك الطلب ، في الجملة ، بكل ما يميز سلطة « قاضي الأمور المستعجلة » من وجوب عدم التحقق في بحث الموضوع ، وعدم تأسيس قضائه على نتيجة بحثه في أصل الحق (٢٧) . بل يبنى قضاءه ، في طلب وقف تنفيذ الفصل ، على ما يستشفه في

(٢٣) القاهرة الابتدائية ١٨ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٩٥ لسنة ١٩٥٥ ؛ وأنظر في عكس ذلك القاهرة الابتدائية ٣٠ يوليو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٥ لسنة ١٩٥٥ ، (حكاية غير منشورية) .

(٢٤) القاهرة الابتدائية ٣٠ يوليو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٢٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ تجارى عمال مستأنف ؛ ٣٠ يوليو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٠٤ لسنة ١٩٥٥ ، (حكاية غير منشورية) .

(٢٥) القاهرة الابتدائية ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٩ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٩٦ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥٢٧ لسنة ١٩٥٤ تجارى عمال مستأنف ؛ وأنظر مثلاً لهذه الحالة في القاهرة الابتدائية ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٣ ، (أحكام غير منشورة) .

(٢٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣١٣ .

(٢٧) راجع في ذلك المرحوم الدكتور محمد حامد فهمي ، المرافعات المدنية والتجارية ، طبعة سنة ١٩٤٠ ، فقرات ١٤٢ وما بعدها .

« ظاهر الأوراق » من وجود مبرر لفصل العامل أو إعدامه (٢٨) . وكثيراً ما بسى الحكم بوقف تنفيذ الفصل على « ملاحظات مكتب العمل ورأى مديره » (٢٩) ، أو على كذب إدعاء صاحب العمل وتناقض ما أبداه لتبرير فصل العامل (٣٠) ، أو على تخلفه عن الحضور ، أمام المحكمة ، لدفع الدعوى (٣١) ، وعلى وجه الخصوص على عجزه عن إثبات ما إدعاءه لتبرير فصل العامل (٣٢) .

(٢٨) أنظر مثلاً شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٥٤ ، و ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٨٣١ لسنة ١٩٥٤ ، (حكايا غير منشورة) .

(٢٩) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٥٩٥ لسنة ١٩٥٤ ، ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٥٧٦ لسنة ١٩٥٤ ، والدعوى رقم ٦٥٨٠ لسنة ١٩٥٤ ، وأول ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٧٣٦ لسنة ١٩٥٤ ، والدعوى رقم ٦٧٣٩ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٣٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٦ يونيو سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٦٧٨ لسنة ١٩٥٣ ، ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٦٧٨ لسنة ١٩٥٣ ، ١٢ سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٩٧٤ لسنة ١٩٥٣ ، ٢٨ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٥١٢ لسنة ١٩٥٣ ، ١٢ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩١٦ لسنة ١٩٥٤ ، ٣١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢١٩٧ لسنة ١٩٥٤ ، ٢٥ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٧٩١ لسنة ١٩٥٤ ، والدعوى رقم ٢٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ ، و ٣٠ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧١٥٦ لسنة ١٩٥٤ ، وأنظر أيضاً شئون العمال الجزئية بالإسكندرية ٢٣ أغسطس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٣٦٨ ، والدعوى رقم ١٣٦٩ لسنة ١٩٥٥ (أحكام غير منشورة) .

(٣١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٨ يوليو سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٥٣ ، ٢٨ يوليو سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١٣٩٥ لسنة ١٩٥٣ ، ١٦ سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٤٣٤ لسنة ١٩٥٣ ، ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤٥٣١ لسنة ١٩٥٣ ، ١٠ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٥٧٦ لسنة ١٩٥٣ ، ١٤ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٣٥٤ لسنة ١٩٥٤ ، ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٥٨٠ لسنة ١٩٥٤ ، ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٦٨١ لسنة ١٩٥٤ ، والدعوى رقم ٦٦٨٩ لسنة ١٩٥٤ ، ١٦ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٠٠١ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) .

(٣٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٦ يونيو سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٦٧٨ لسنة ١٩٥٣ ، ٢١ يونيو سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٨٥٢ لسنة ١٩٥٣ ، ١١ أغسطس سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١٨٠٦ لسنة ١٩٥٣ ، ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم =

ولكنه بئى ، فى حالات أخرى ، على مارتى ، فى و ظاهر الأوراق ، من وقوع الفصل دون مبرر مشروع ، أو مبرر كاف ، كفضيل العامل ، لالتامه بتحرير العمال على الإضراب دون إبلاغ السلطة المختصة (٣٢) ، أو لالتامه بجمعة سرقة ، فى محل العمل ، دون إنتظار لنتيجة المحاكمة الجنائية (٣٤) ، أو رغم صلور حكم براءته (٣٥) ،

== ١٩٦٠ لسنة ١٩٥٣ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤٣٠٧ لسنة ١٩٥٣ ٧٠٤
ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٣ ٤ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى
رقم ٥٢٣٧ لسنة ١٩٥٣ ٦٤ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٥١٦ لسنة ١٩٥٣
والدعوى رقم ٤٨٢٦ لسنة ١٩٥٣ ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٢٢٩ لسنة
١٩٥٣ ١٦ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٣٠٨ لسنة ١٩٥٣ ٢٠ فبراير سنة
١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٨٥٨ لسنة ١٩٥٤ ٣ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٠٨٥
لسنة ١٩٥٣ ٧٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٠٥٨ لسنة ١٩٥٣ ١٢ مايو سنة
١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٠٨ لسنة ١٩٥٤ ٢١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٥٠٨
لسنة ١٩٥٤ ٣٠ يوليو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٥٥٤ لسنة ١٩٥٣ ٣٠ يوليو
سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٨٩ لسنة ١٩٥٤ ٢١ يوليو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم
٣٥٢٩ لسنة ١٩٥٤ ٢٥ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤١٢٨ لسنة ١٩٥٤ ،
والدعوى رقم ٤٢٧٤ لسنة ١٩٥٤ ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٥٣٣ لسنة
١٩٥٤ ٣ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦١٣٥ لسنة ١٩٥٤ ٣٠ نوفمبر سنة
١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٣٧٥ لسنة ١٩٥٤ ٣١ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٠٥٦
لسنة ١٩٥٤ ، وقارن ٢ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ ، وأنظر
فى عكس ذلك شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٣ سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١١٤٩
لسنة ١٩٥٣ ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٩٢٤ لسنة ١٩٥٤ ١٧ مارس
سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٩١ لسنة ١٩٥٥ ١٩ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم
١٤٢٢ لسنة ١٩٥٥ ، التى رفضت وقف تنفيذ الفصل لمعجز العامل من إثبات التصرف فى
فصله ، (أحكام غير منشورة) .

(٣٣) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٨ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٣٣٥ لسنة
١٩٥٤ ١٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٥٣ (حكمان غير
منشورين) .

(٣٤) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٩٢٢ لسنة
١٩٥٤ ، (حكم غير منشور) .

(٣٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٥٠٣٦
لسنة ١٩٥٣ ٧ يوليو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٦٣ لسنة ١٩٥٤ (حكمان
غير منشورين) .

أوفصل العامل لنشاطه التقني: (٣٦). أولدافع غير مشروع (٣٧) ، أو لغيابه .
خلافاً لما يقضى به القانون (٣٨) ، أو لتقصير يسير نسب إليه (٣٩) ، أو لأعتداء
يسيط صدر منه على رئيس الإدارة بالمنشأة (٤٠) . وكذلك فصل العاملة
لزوجها (٤١) . أو لخطأ في تقدير سنه (٤٢) ، أو في تطبيق أحكام القانون

(٣٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٨ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٤٠٤ لسنة ١٩٥٣ ، (حكم غير منشور) .

(٣٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٣٣ ورقم ٢١٧١ لسنة ١٩٥٤ : فصل مستخدمين بجمعية الإسعاف بقصد «التنكيل بمن أساءوا إلى سعة المدير السابق لقسم الطوبى ، وهو شقيق ممثل الجمعية ، بأتهم بأنه كان على علاقة برئاسة الممرضات ، وأنه حاول إغراء ممرضة أخرى » (حكم غير منشور) .

(٣٨) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٢ سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٤٧٢ لسنة ١٩٥٣ ١٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٥٣ المشار إليه ؛ و ٢٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٣٩) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٤ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٥٥ لسنة ١٩٥٤ . كان المدعى في هذه القضية مدرساً وفصل لغيابه يوماً واحداً خلال عام كامل ، ولتأخره خلاله عن العمل ١٧ مرة لم يتمد تأخره فيها الساعة الثامنة صباحاً ، ولم يقدم صاحب العمل ما يدل على إنذاره لهذا اللبيب ؛ وقارن ٨ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٥٦٠ لسنة ١٩٥٤ الذى قضى بوقف تنفيذ فصل سائق السيارة على أثر إتهامه في جنحة إصابة خطأ قبل أن يفصل في الدعوى العمومية ، (حكمان غير منشورين) .

(٤٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٥ سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٠٣ لسنة ١٩٥٤ . والاعتداء الذى نسب إلى العامل المفعول هو محاولته تخزيق محضر تحقيق كان يمرره رئيس الإدارة بالمنشأة ، ولم تعتبره المحكمة إعتداء جسيماً يحيز لصاحب العمل فصله طبقاً للادة ١٠/٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، المقابلة المادة ٩/٦١ عمل . وأنظر أيضاً شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٥٠٥ لسنة ١٩٥٣ عمال (فصل العامل لتشاجره مع أحد زملائه) ، (حكمان غير منشورين) .

(٤١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٨٣٤ لسنة ١٩٥٤ ، (حكم غير منشور) .

(٤٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٦ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٧٧٤ لسنة ١٩٥٣ : فصل مستخدم على تقدير أن سنة بلغت ٦٥ سنة ، وهي السن المحددة في لائحة العمل لانتهاه عقد العمل ، في حين أن منه ، حسب تقدير الطبيب الشرعى ، لا تتجاوز ٦٣ عاماً ، (حكم غير منشور) .

عليه (٤٣) . أما إذا إبان ، في ظاهر الأوراق ، قيام مبرر لفصل العامل (٤٤) ، أو وقع فصله في فترة الاختبار (٤٥) ، أو لانتفاء العمل الذي إستخدم لأدائه (٤٦) ، أو لإنتضاء المدة المحددة في العقد (٤٧) ، أو «لوفر» نظراً لخسارة تحقيق المشروع (٤٨) ، أو لخطأ جسيم في جانب العامل (٤٩) ، أو لصعود الإتهام من

(٤٣) شئون المال الجزئية بالقاهرة ٨ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٩٦٣ لسنة ١٩٥٣ : فصل مدرسة في كلية فيكتوريا ، رغم قيامها بعملها على أكل وجه ، بحجة عدم حصولها على المؤهلات العلمية التي نص عليها في القرار الوزاري رقم ٧٩٨٩ بشأن تنفيذ أحكام القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٤٨ الخاص بتنظيم المدارس الحرة ، حين أن هذا القرار لا ينطبق إلا على المدرسين الذين لم يحسن تقارير المفتشين عنهم على خلاف الحالة بالنسبة للمفعية ، (حكم غير منشور) .

(٤٤) شئون المال الجزئية بالقاهرة ١٧ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٣٩٦ لسنة ١٩٥٥ ٨١ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٠٥٤ لسنة ١٩٥٥ ١٩ يوليو سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١١٦٨ لسنة ١٩٥٣ ، (أحكام غير منشورة) .

(٤٥) شئون المال الجزئية بالقاهرة ١٤ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٩٨٢ لسنة ١٩٥٤ ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٧٧ ، والدعوى رقم ١٩٧٩ لسنة ١٩٥٤ ١ وأول أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٨٤٦ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) .

(٤٦) شئون المال الجزئية بالقاهرة ٤ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١١١٠ لسنة ١٩٥٤ ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٨٥ لسنة ١٩٥٤ ، وأنظر ، مع ذلك ، حكماً قريباً لمحكمة مركز الجيزة في ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ (الدعوى رقم ٦٤٥ لسنة ١٩٥٤) الذي ذهب إلى أن «قول المدعى عليه في خطاب الفصل بإنهاء العمل الذي كان يعمل به المدعون لا يعتبر مبرراً لفصلهم بدعوى «أن هذه الحالة لا تندرج تحت الحالات التي نص عليها القانون في المادة ٤٠ منه على سبيل الحصر» ! (أحكام غير منشورة) .

(٤٧) شئون المال الجزئية بالقاهرة ٢ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٠٦٣ لسنة ١٩٥٤ ١ أول أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٥٥ ١٢ أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٦٣٥ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) .

(٤٨) شئون المال الجزئية بالقاهرة ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤١٥ لسنة ١٩٥٣ ١١ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٢٤١ لسنة ١٩٥٣ ٢٠ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٥١٦ لسنة ١٩٥٤ ١٠٤ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٥٠٧ لسنة ١٩٥٤ ٢١ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٠ لسنة ١٩٥٥ ٤ وقارن ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٣٩٣ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٤٩) شئون المال الجزئية بالقاهرة ١٥ يوليو سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٩٢٨ لسنة ١٩٥٣

جانب هذا الأخير (٥٠) ، أو باتفاقه مع صاحب العمل (٥١) ، تعين الحكم برفض طلب وقف تنفيذه .

— وعلى القاضي ، في كل الأحوال ، كما أشرنا ، أن يحيل الدعوى إلى محكمة الموضوع لتحكم فيها . فلا يكون لرفض وقف تنفيذ الفصل أثر ماعل حتى العامل في التعويض إذا رأى قاضي الموضوع أن فصله قد وقع بغير مبرر يميزه . أما إذا قضى بوقف تنفيذ الفصل « ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله » (٥٢) . فإذا تأخر الفصل في الموضوع إلى ما بعد التاريخ الذي حُدد له ، وهو ، كما قدمنا ، شهر من تاريخ أول جلسة (٥٢) ، أجاز لصاحب العمل « بدلا من صرف الأجر للعامل أن يودع مبلغاً يعادل هذا الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل في الدعوى » (٥٣) . ويجب على محكمة الموضوع ، إذا قضت بالتعويض للعامل ، لفصله بغير مبرر ، أن تخصص المبالغ التي يكون قد حصل عليها هذا الأخير ، « تنفيذاً لحكم قاضي الأمور المستعجلة » ، من « مبلغ التعويض الذي تحكم له به ، أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له » (٥٣) ، كمكافأة نهاية الخدمة ، مثلا ، إذا كانت ، إستثناء . مستحقة له (٥٤) .

١٩٥٣ : ١٣ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٠٨٣ لسنة ١٩٥٤ : ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٤ : ١١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٣٦٠ لسنة ١٩٥٤ : ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٠٢٩ ، والدعوى رقم ٥٢٧٤ لسنة ١٩٥٤ : ١٢ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٤٤٨ لسنة ١٩٥٤ : ٣١ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٥٧١ لسنة ١٩٥٤ : ٧ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٧٥٧ لسنة ١٩٥٤ : ٩ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٠٣٧ لسنة ١٩٥٥ : (أحكام غير منشورة) . (٥١) شئون العمال الخزنية بالقاهرة : فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٤ : ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٤ : ٢٤ يوليو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١١١٨ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة)

(٥١) شئون العمال الخزنية بالقاهرة : ١٧ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٤١٤ لسنة ١٩٥٤ ، (حكم غير منشور) .

(٥٢) مادة ٣/٦٦ حمل .

(٥٣) مادة ٤/٦٦ حمل .

(٥٤) راجع سابقا ، فقرة ٢٣٧ .

« وتطبق القواعد الخاصة بإستئناف الأحكام المنصوص عليها في القوانين المعمول بها على الأحكام الصادرة في الموضوع ، ويكون ميّعاد الإستئناف عشرة أيام ، وعلى المحكمة أن تفصل فيه خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة » (٥٥) .

٣١٩ - التكييف القانوني للحكم « يوقف تنفيذ الفصل » : وإذا كانت عبارة النصوص صريحة في أن موضوع الحكم المؤقت « وقف تنفيذ الفصل » ، بما يترتب عليه ، كما قلّمنا (١) ، من إلزام صاحب العمل « بأداء أجر العامل إليه » ، فالحقيقة أن هذا الحكم يقتصر ، في قصد الشارع ، على إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مؤقت ، يساوى أجر العامل ، إلى أن يقضى ، لهذا الأخير ، في الدعوى الموضوعية ، بالتعويض النهائي عن فصله « بلا مبرر » (٢) . وهذا يفسر ، من ناحية ، أن إلزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل لا يبدأ منذ إعلانه بالحكم الواقف لتنفيذ الفصل ، حين يمكن ، تنفيذاً لهذا الحكم ، إعادة العامل المفصول إلى عمله ، بل يبدأ ، كما قلّمنا (٣) ، من تاريخ فصل العامل ، فيمتد إلى وقت لم يؤد فيه هذا الإخبر عملاً ، ومن ناحية أخرى ، أن الشارع ، كما قلّمنا (٤) ، أوجب خصم المبالغ التي قبضها العامل ، أو التي أودعت خزنة المحكمة ، تنفيذاً للحكم المؤقت ، من مبلغ التعويض النهائي الذي يحكم به ، على صاحب العمل ، في الدعوى الموضوعية ، عن فصله بغير مبرر . ولا يقدح ، في هذا التكييف ، القول « بأن دعوى الموضوع كما تنتهي بالحكم بالتعويض ، قد تنتهي بإعادة العامل إلى عمله إذا كان فصله ، بسبب

(٥٥) مادة ٦/٦٦ عمل .

فقرة ٣١٩ :

(١) راجع سابقاً ، لفقرة ٣١٠ .

(٢) أنظر ، في هذا المنى ، حل المصوص ، إستئناف القاهرة ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ،

الدعوى رقم ٧٨١ سنة ٧١ قضائية (حكم غير منشور) .

(٣) راجع سابقاً ، لفقرة ٣١٠ .

نشاطه النقابي» (٤) ، وإعمال العقد على غير إرادة صاحب العمل» (٥) ، لأن الوضع القانوني ، المترتب على الحكم بإعادة العامل إلى عمله ، نشأ عن هذا الحكم ، ولم يكن له وجود قبل صدوره . بحيث تعتبر المبالغ التي تقاضاها العامل ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، تمويصاً عن فصله بلا مبرر ، حين تكون إعادته إلى عمله ، تنفيذاً للحكم في الدعوى الموضوعية ، بمثابة « التنفيذ العيني » (٦) . لالتزام صاحب العمل ، بحماية النظام النقابي الذي أراد الشارع إرساء قواعده . إنمالياً يجوز القول ، كما ذهب بعض الأحكام ، بأن المبلغ الذي يدفع للعامل ، تنفيذاً للحكم المستعجل . « نفقة مؤقتة » تساوى الأجر الذي كان يتقاضاه قبل فصله (٧) . لأن أصل الحق ، في دعوى وقف تنفيذ الفصل ، وهو إنعدام المبرر لإنهاء العقد . متنازع فيه بين الخصمين ، حين يجب ، في عوى المطالبة بنفقة مؤقتة ، أن يكون أصل الحق . وهو السبب القانوني الذي بنى عليه طلبها ، غير متنازع فيه بين طرفي الدعوى (٨) . كما لا يجوز القول ، كما ذهب أحكام أخرى ، بأن الحكم بوقف تنفيذ الفصل . وأداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله ، هو استمرار مؤقت للعقد . « على تقدير أن » وقف تنفيذ الفصل معناه وقف تنفيذ الفسخ وإبقاء العقد قائماً ، بصفة مؤقتة ، حتى يفصل في دعوى الموضوع ، لأن « المشرع وصف ما يلزم صاحب العمل بأدائه للعامل بالأجر . والإلتزام بدفع

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣١٣ .

(٥) القاهرة الجزئية لشئون المال أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٣٩٧ لسنة ١٩٥٤

هـ (حكم غير منشور) .

(٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣١٣ .

(٧) القاهرة الجزئية لشئون المال ٣ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٥٧ لسنة ١٩٥٥

٨ ٤ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٥٩٤ لسنة ١٩٥٤ ٢٤٩ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٤١٧ لسنة ١٩٥٥ ٢٥٤ فبراير سنة ١٩٥٦ ، الدعوى رقم ٥٠٢ لسنة ١٩٥٦ ٢٥٤ أبريل سنة ١٩٥٦ ، الدعوى رقم ٢٠٤٤ لسنة ١٩٥٦ ، وقد جاء في

هذا الحكم الأخير عبارة « دعوى مؤقتة » (أحكام غير منشورة) .

(٨) الأستاذ محمد علي راتب ، قضاء الأمور المستعجلة ، ص ٣٦٨ وما بعدها ؛

وأنظر أيضاً القاهرة الجزئية لشئون المال أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٣٩٧ لسنة ١٩٥٤

هـ (حكم غير منشور) .

الأجر أثر من آثار العقد ، ولا يتصور أن ينشأ التزام تعاقدى إلا إذا اعتبر العقد قائماً بولده آثاره^(٩) . فهذا الرأي لا يتفق إلا مع ظاهر النصوص ، ويتناقض مع الأحكام الواردة فيها ، لأن ما يدفعه صاحب العمل ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، يخص من المبلغ المحكوم به تعويضاً عن فصله بلا مبرر ، أو « من أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له »^(١٠) ، ولا يتصور أن يخص من التعويض ، أو مما يستحقه العامل ، أجر تقاضاه هذا الأخير ، بمقتضى عقد العمل الذى إستمر مؤقتاً بحكم القاضى ، حتى لو رفض صاحب العمل أن يعهد إليه بعمله . حين يستحق العامل أجره وفقاً للمادة ٦٩٢ من القانون المدنى^(١١) .

ويترتب ، على هذا التكييف ، أن العامل ليس ملتزماً بالعودة إلى العمل إذا طلب إليه ذلك ، لأن ما يقبضه ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، كما قدمنا ، تعويض مؤقت ريثما يقضى له بالتعويض النهائي . وتتفق هذه النتيجة مع منطق الحماية التشريعية للعامل ، لأن عودته إلى العمل قد تعوق سعيه في سبيل الحصول على عمل آخر ، مادام القاضى ، وفقاً للرأى السائد^(١٢) ، لا عملك ، إذا ثبت إنعدام المبرر لفصله ، لزام صاحب العمل بإعادته إلى عمله . أما إذا إستجاب العامل ، إلى دعوة صاحب العمل ، وقام بأداء العمل ، فإن ما يتسلمه ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، يعتبر أجراً ، لأنه مقابل عمل أداه ، لا تعويضاً مؤقتاً ، ولا يجوز ، من ثم ، « خصمه » من التعويض النهائي الذى يقضى له به عن فصله بلا مبرر^(١٣) .

وينبئ ، على هذا التكييف ، كذلك ، وجوب إنحصار مجموع المبالغ التى يتقاضاها العامل ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، في حدود مبلغ التعويض النهائي .

(٩) القاهرة الجزئية لشئون العمال أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ المشار إليه ، وأول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدوى رقم ٢٨٢٣ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(١٠) مادة ٢/٦٦ ص ١٠ .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٢ .

(١٢) راجع سابقاً ، فقرة ٣٠٩ .

(١٣) القاهرة الجزئية لشئون العمال ٢٨ أبريل سنة ١٩٥٤ ، الدوى رقم ١٠٧ لسنة ١٩٥٢ (حكم غير منشور) .

الذى يحتمل الحكم به . والإجراءات التى وضعت ، فى المادة ٣٩ مكرر من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، للحكم فى الدعوى المستعجلة ، والمواعيد القصيرة ، التى أوجب على القاضى نظرها فيها ، كانت ، فى الواقع ، كفيلة بتحقيق هذه الغاية (١٤) . ومع ذلك ، أدت الصفة التنظيمية التى اعترف بها القضاء لهذه المواعيد ، إلى تأخر الفصل فى الدعوى الموضوعية إلى ما بعد إنقضائها . نظراً لظروف الدعوى ، أو إلى تعمد العامل ، المحكوم له فى الدعوى المستعجلة . عرقلة الفصل فى تلك الدعوى (١٥) . ولما كان هذا التأخر قد يؤدى إلى الإضرار بصاحب العمل ، الذى قد يزيد مايدفعه للعامل ، بمقتضى الحكم المؤقت ، على ما يحتمل الحكم له به فى الدعوى الموضوعية ، فإن القضاء قد عمد ، فى بعض الأحيان ، إلى تحديد الحكم بوقف تنفيذ الفصل لمدة يراها كافية للحكم فى موضوع النزاع (١٦) ، مراعيًا ، فى الوقت ذاته ، ما يحتمل الحكم به للعامل فيه ، بحيث لا يتجاوز ما يقبضه العامل خلال هذه المدة (١٧) . وأجاز ، لصاحب العمل ، فى أحيان أخرى ، إذا أغفل الحكم تحديد فترة نفاذه ، أن يطلب ، عن طريق « الإستشكال » ، وقف تنفيذ الحكم المستعجل ، إذا تأخر الفصل فى النزاع ، أمام محكمة الموضوع ، ونازح ما قبضه العامل ، تنفيذاً له ، ما يحتمل أن تنقض هذه المحكمة له به عن فصله بغير مبرر (١٨) . وجاء الشارع ، فى قانون العمل القديم ، وبعده فى القانون

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٣١٠ .

(١٥) أنظر ، مثلاً ، القاهرة الجزئية لشئون المال ٢٣ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٢٦٩ لسنة ١٩٥٤ ، ٢٣ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٧٧ لسنة ١٩٥٣ (حكايا غير منشورين) .

(١٦) أنظر مثلاً القاهرة الجزئية لشئون المال ٣٠ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧١٥٦ لسنة ١٩٥٤ ، ٧ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٢٤١ لسنة ١٩٥٥ ، ٢ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ (أحكام غير منشورة) .

(١٧) القاهرة الجزئية لشئون المال ، الدعوى رقم ٤٥٣٨ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(١٨) القاهرة الابتدائية للأموال المستعجلة ٢٧ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ ، وأنظر أيضاً بورد صعيد الابتدائية للأموال المستعجلة ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٥٤ =

الجديد ، بعلاج ناجع لهذه الحالة ، ووضع ، في المادة ٣/٦٦ منه ، لصاحب العمل ، حماية كافية . فلم يلزمه بدفع الأجر ، إلى العامل ، إلا خلال المدة التي حددها ، في تلك المادة ، للفصل في الدعوى الموضوعية ، والتي لا يمكن ، وفقاً لها ، أن تزيد على شهر « من تاريخ أول جلسة » (١٩) ، وأجاز له ، كما قلنا (٢٠) ، إذا لم يفصل ، في الدعوى الموضوعية ، خلالها ، بدلاً من أداء الأجر للعامل ، « أن يودع مبلغاً يعادل هذا الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل في الدعوى » (٢١) .

٣١٢ - مسدق قوة الحكم المستعجل ، وفق ينتهي أثره : والحكم المستعجل مؤقت بطبيعته ، ينتهي أثره ، وترتفع قوته الملزمة ، بصحور الحكم القطعي في الدعوى الموضوعية ، ويكون هذا الحكم وحده هو الحائز تنفيذه ، دون الحكم المستعجل ، الذي يعتبر « منتهى الأثر وغير ذي موضوع » (١) .

الدعوى رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٥٤ القاهرة الابتدائية ٨ ماي سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٧١ لسنة ١٩٥٥ ، القاهرة الجزئية لشئون العمال ٢٣ مارس سنة ١٩٥٥ المشار إليه ، ٢٤ مارس سنة ١٩٥٥ المشار إليه . وأجيز ، حل العكس ، إذا إنقضت المدة المحددة في الحكم المستعجل لدفع الأجر للعامل قبل الفصل في دعوى التعويض أمام محكمة الموضوع ، أن يلجأ العامل إلى التقاضي الذي أصدر الحكم المستعجل ليحكم بالاستمرار في تنفيذه لمدة أخرى محددة أو إلى حين الفصل في الدعوى الموضوعية (أنظر القاهرة الجزئية لشئون العمال ٢٨ يوليوس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٩٦٥ لسنة ١٩٥٤ ، أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٣٩٧ لسنة ١٩٥٤ ، ٥ ماي سنة ١٩٥٦ ، الدعوى رقم ١٢٤٨ لسنة ١٩٥٦ ، أحكام غير منشورة) . إنما لم يجر القضاء رفع دعوى مستعجلة بطلب تحديد مدة لسريان الحكم المستعجل الذي قضى بوقف تنفيذ فصل العامل (القاهرة الجزئية لشئون العمال ١٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٣٩ لسنة ١٩٥٥ ، حكم غير منشور) .

(١٩) مادة ٣/٦٦ عمل .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٣١٠ .

(٢١) مادة ٣/٦٦ عمل .

فقرة ٣٦٢ :

(١) القاهرة الجزئية لشئون العمال ٣١ أكتوبر سنة ١٩٥٤ الدعوى رقم ٦٠٣٨ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

ولاستلزامت بعض الأحكام ، لزوال القوة القانونية للحكم المستعجل ، أن يصير الحكم الموضوعى حائزاً لقوة الشيء المحكوم فيه . أما إذا لم يصبح إنتهائياً ، بعدم إعلانه إلى المحكوم عليه ، أو لعدم انقضاء ميعاد إستئنافه ، يظل للحكم المستعجل أثره القانونى ، ويجوز للعامل التنفيذ بمقتضاه إلى أن يصبح إنتهائياً ، بفوات ميعاد إستئنافه ، أو بصلور الحكم فى الإستئناف (٢) . ويعتبر هذا القضاء ، وإن كان قاسياً على صاحب العمل ، وضاراً بمصالحه ، تطبيقاً سليماً لقواعد القانون ، لأن زوال القوة التنفيذية للحكم المستعجل لا يكون إلا نتيجة لتنفيذ الحكم الصادر فى الموضوع ، الذى لا يصبح سنداً صالحاً للتنفيذ بمقتضاه إلا إذا حاز قوة الشيء المحكوم فيه ، بأن كان غير قابل للإستئناف ، أو شمل بالنفاذ المجدل ، أو انقضى ميعاد إستئنافه . ورغم ذلك ، قضت أحكام أخرى بأنه لا يجوز التنفيذ بالحكم المستعجل إذا صدر الحكم فى الدعوى الموضوعية قاضياً برفض دعوى التعويض ، ولو لم يصبح هذا الحكم إنتهائياً ، لأنه « بصلور هذا الحكم الموضوعى بعد البحث والتحيص ، والتعرض لأصل الحق والموضوع ، قد بدأ أن مركز العامل لا يستأهل الحماية المؤقتة التى أسبغها عليه الشارع ، وبالتالي ليس له أن يستمر فى إجراءات تنفيذ الحكم المستعجل حتى يقضى فى الإستئناف المقام منه بصلور حكم نهائى فى موضوع التعويض لما فى ذلك من خطورة على رب العمل وحقه الظاهر المستمد من الحكم الابتدائى » (٣) . ولا يستند هذا القضاء ، كما يظهر فى أسبابه ، على غير إعتبارات العدالة ، التى تدعو إلى حاية صاحب العمل ، إذا رفض ، فى أول درجة ، الحكم بالتعويض للعامل ، ويفتقر ، كلية ، إلى الأساس القانونى . وقد فقد هذا

(٢) القاهرة الجزئية لشئون العمال ٣١ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٣٦٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٢ أبريل سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦٩٦ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٧ يوليو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٠١٩ لسنة ١٩٥٤ (أحكام غير منشورة)

(٣) القاهرة الابتدائية للأمور المستعجلة ٩ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٩٨ لسنة ١٩٥٥ ؛ وأنظر أيضاً القاهرة الجزئية لشئون العمال أول ديسمبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٢٣٨٠ لسنة ١٩٥٥ ؛ ١٢ أبريل سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٥٤ (أحكام غير منشورة) .

الخلافاً كل أهميته منذ نفاذ قانون العمل القديم ، الذى زالت ، فى ظله ،
خطورة تأخر الفصل ، فى الدعوى الموضوعية ، - إلى ما بعد إنقضاء المدة
المحددة ، فى المادة ٣/٧٥ منه ، وبعدها المادة ٤/٦٦ من القانون الجديد ، للحكم
فيها - ، إذ لا يجوز للعامل تسلم المبالغ التى أودعت ، لحسابه ، خزانة المحكمة ،
إلا تنفيذاً للحكم الذى يصدر فى هذه الدعوى . أما إذا صدر الحكم ، فى موضوع
النزاع ، خلال المدة المحددة ، فى المادة ٣/٦٦ ، لصلوره ، فإن صاحب العمل ، إذا
كان الحكم قاضياً برفض الدعوى ، لا يستطيع أن يودع مبلغاً ، يساوى الأجر ،
فى خزانة المحكمة . بدلا من أدائه للعامل ، إلا إذا لم يفصل فى الاستئناف
« خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة » (١) حين يجوز له ، عملاً
بالقاعدة الواردة فى المادة ٣/٦٦ لمحكمة أول درجة ، هذا الإيداع ، ولو كان
الحكم قاضياً بالتعويض ، وقام بإستئنافه .

والحكم يوقف تنفيذ الفصل ، كما قدمنا ، هو حكم بإجراء وقفى ، يصدره
قاضى « الأمور المستعجلة » ، فلا يمس أصل الحق ، ولا يعتبر فاصلاً فيه ،
وليس له ، من ثم ، لدى محكمة الموضوع ، أية حجية (٢) .

٣١٣ - وجوب الحكم ، فى حالة واحدة ، بإعادة العامل المفصول إلى

عمله : كان يجوز للمحكمة ، فى ظل قانون العمل القديم ، أن تقضى بإعادة
العامل المفصول إلى عمله ، إذا تقرر فصله « لإرغامه على الإنضام إلى نقابة ، أو
عدم الإنضام إليها ، أو الإنسحاب منها ، أو بسبب قيامه بعمل من أعمال
النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة » (١) . وقصد ، بهذا ، حماية الحرية
النقابية (٢) ، التى تعتبر أحد الحقوق الأساسية للطبقة العاملة ، وإن كانت تسع

(١) نقض ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٢٠ ،
رقم ١١٩ ، ص ١٥٣ ، وأنظر ، كذلك ، نقض ٢٢ يناير سنة ١٩٧٧ ، المجموعة
السابقة ، جزء ٣ ، رقم ١١٨ ، ص ١٥١ .

قوة ٣٦٢ :

(١) مادتا ٧٥ و ٢٣١ من قديم .
(٢) أنظر ، فى مبدأ الحرية النقابية ووجهه الخطأ ، مؤلفنا « قانون العمل » ، المرجع
السابق ، لفرة ٢٥٦ .

تتولى العامل منصباً في نقابة ، ولتنفيذ « قراراتها المشروعة » ، وهي التي تتعلق بالدفاع عن المصالح المهنية . وكان الحكم بإعادة العامل إلى عمله إختيارى للمحكمة ، لها أن تقضى به ، كما أن لها أن ترفضه ، إذا رأت ، في ظروف الدعوى ، أن عودة العامل إلى عمله ، رغباً عن إرادة صاحب العمل ، ضارة بحسن سير المشروع الذى يستخلمه (٣) .

أما في قانون العمل الجديد ، فقد نص على أن « يجب على المحكمة أن تقضى بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابى » (٤) . فلم يعد الحكم بإعادة العامل إختيارى للمحكمة ، بل يجب عليها أن تقضى به ، وليست لها ، إزاء طلبه ، سلطة تقديرية ، وإن كان نطاق الحماية قد ضاق عما كان عليه في القانون القديم ، وإقتصر على حالات فصل العامل لنشاطه النقابى ، الذى إذا كان يتسع ، فضلاً عن تولى العامل منصباً في نقابة ، لحالة قيام العامل بالدعاية النقابية ، بين العمال ، بغية إنضمامهم إلى نقابة ، فإنه ينحسر عن حالات إستعمال العامل لحرية النقابية ، — كإنضمامه إلى نقابة ، أو عدم الإنضمام إليها ، أو الانسحاب منها — ، كما ينحسر عن تنفيذ العامل لقرارات النقابة ، ولو كانت مشروعة ، لأن كل أولئك لا يعتبر نشاطاً نقابياً على التفسير المعقول للعبارة .

وإعادة العامل المفصول إلى عمله تعتبر تنفيذاً حيناً لإلزام صاحب العمل ، بتعين ، على القاضى ، وفقاً للمبادئ العامة ، أن يقضى به (٥) . ومع ذلك ، ولأنبرى كيف يمكن الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله ، رغباً عن صاحب العمل ، إذا كان عقد العمل يقيم علاقات مباشرة بين طرفيه ، كما في المشروعات الصغيرة ، أو بالنسبة لكبار المستخدمين في المشروعات الكبيرة . بل يمكن القول بأن نص القانون فاقد الفاعلية ، لأن

(٣) القاحرة الابتدائية ١٩ ديسمبر ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٥٥٥ تجارى ، ٦ يونيو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٩٤٦ لسنة ١٩٥٣ تجارى (حكمان فيرملشودين) .

(٤) مادة ٤/٦٦ . حمل .

(٥) مادة ١/٣٠٣ مافى . وألفظ في حدود حق الدائن في التنفيذ العيني الملتزم ، م. ولفنا

و الموجد في النظرية العامة للإلتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٣٤٧

الحكم بإعادة العامل إلى عمله لا يمكن تنفيذه حيناً ، جبراً على المدين ، إلا بطريق غير مباشر ، هي التهديد المالي (٦) ، الذى يؤول ، فى النهاية ، أمره ، إذا لم يمثل إليه صاحب العمل ، إلى الحكم عليه بالتعويض التقضى (٧) .

وقد كان يتعين على العامل وفقاً للمبادئ العامة فى الإثبات ، إقامة الدليل على أن فصله قد وقع « لنشاطه النقابى » (٧) ، لتخفى المحكمة بإعادته إلى عمله . ولكن الشارع ، إستثناء على هذه المبادئ ، إذا إدعى العامل أن فصله كان لنشاطه النقابى ، ألقى على عاتق صاحب العمل « عبء إثبات أن فصله لم يكن لذلك السبب » (٨) ، بأن يقيم الدليل على سبب فصله ، ورجوعه إلى أمر آخر غير نشاطه النقابى .

٣١٤ - نطاق تطبيق نظام « وقف تنفيذ الفصل » : لما كان « وقف تنفيذ الفصل » قد تقرر ، فى المادة ٣٩ مكرر من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وبعدها فى المادة ٧٥ من قانون العمل القديم ، ثم فى المادة ٦٦ من القانون الجديد ، « للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر » ، فلا يجوز لهذا الأخير طلبه إلا إذا كان العقد الذى يستند إليه ذا مدة غير محددة ، لأن الإنهاء بغير مبرر خاص بهذا العقد وحده . كما أن النص ، الذى كان يقرره قبل القانون الجديد ، - المادة ٣٩ مكرر ، أو المادة ٧٥ ، المشار إليهما - ، ورد ، على التوالى ، بعد المادة ٣٩ ، أو المادة ٧٤ ، التى تدين إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة بغير مبرر يقتضيه . أما إذا كان العقد ذا مدة محددة ، فلا يجوز للعامل أن يطلب وقف تنفيذ فصله ، ولو أنه صاحب العمل قبل نهاية مدته . وقد كنا نقول بهذا التفسير (١) . ولكننا ، مع تسليمنا بأن الإرادة الشارعة قد قصدت ، أساساً ، حماية العامل الذى يرتبط بعقد غير محدد المدة ، فلما

(٦) أنظر مؤلفنا فى نظرية الالتزامات ، المشار إليه ، فقرة ٣٨٠

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٣٠٨ .

(٨) مادة ٥/٦٦ عمل .

فقرة ٣١٤ :

(١) أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٢٢٠ .

نرى ، الآن ، أن تطبيق المادة ٦٦ على العامل ، الذى يستند إلى عقد ذى مدة محددة ، يقضى به القياس الأولى فى تفسير النصوص ، لأن للعامل ، فى هذه الحالة الأخيرة ، حقاً فى إستمرار العقد إلى نهاية مدته ، فيتعين أن يفيد ، بالأولى ، من نظام تقرر لحماية العامل الذى لاحق له فى إستمرار عقده ، لجواز إنفراد صاحب العمل ، فى أى وقت ، بإنهائه ، متى كان باقياً على نهاية المدة فترة تسمح بتطبيق المادة ٦٦ ، والحكم بوقف تنفيذ فصله .

الفصل الرابع

فى التقادم

٣١٥ التقادم الخاص للدعوى الناشئة عن عقد العمل ، ٣١٦ - معنى
لتقادم ، الدعوى ، ٣١٧ - حكمة هذا التقادم الخاص ، وهل يسرى عليه
حكم المادة ١/٣٧٨ مدنى ؟

٣١٥ - التقادم الخاص للدعوى الناشئة عن عقد العمل : أخضع الشارع
« الدعوى الناشئة عن عقد العمل » لتقادم قصير المدة . فنسقط بإتضاء
سنة تبدأ من وقت إنتهاء العقد « إلا فيما يتعلق بالعماله ، والمشاركة فى الأرباح ،
والنسب المثوية فى جملة الإيراد ، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذى
يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد » (١) .
ويسرى هذا التقادم على كافة الدعوى الناشئة عن العقد (٢) ، سواء كان
نشوؤها فى أثناء قيامه بين الطرفين ، كالمطالبة بالأجر (٣) ، أم ترتبت على إنهائه ،
كالمطالبة بالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار (٤) . ولا فرق بين أن يكون

قرة ٣٩٥ :

- (١) مادة ١/٩٩٨ مدنى .
(٢) نفقذ ٢٥ مارس سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٨٢ ، ص ٥٢١ .
(٣) نفقذ أول أبريل سنة ١٩٧٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٩ ، رقم ٥٨ ، ص ٩٤٢ .
(٤) القاهرة الابتدائية ٢٩ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٨٢ لسنة ١٩٥٣ ،
(حكم غير منشور) .

المدعى هو العامل أم صاحب العمل . وقد ثار خلاف حول سريان هذا التقادم على دعوى التعويض عن التصف في فصل العامل . فذهب بعض الأحكام إلى عدم سريانه عليها ، لأن « مسئولية صاحب العمل ، في حالة الفصل التصفى ، هي مسئولية تقصيرية ، تخول العامل الحق في التعويض طبقاً للمادة ١٦٣ مدنى » (٥) . وذهب أكثر الأحكام إلى سريانه على تلك الدعوى ، لأن « سببها القانونى هو عقد العمل ، وليس التعويض ، في حالة الفصل التصفى ، إلا أنراً من آثار إنهاء العقد » (٦) . وقد أبدت محكمة النقض هذا القضاء الأخير (٧) ، الذى يتفق مع ماقلنا به من أن المسئولية الناشئة عن التصف فى إستعمال حق إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، فى القانون المصرى ، مسئولية عقدية ، أياً كان الرأى فى طبيعة المسئولية المترتبة على التصف فى إستعمال الحقوق الناشئة عن غيره من العقود (٨) .

أما الدعاوى المتعلقة « بالعالة » والمشاركة فى الأرباح ، والنسب المئوية فى جملة الإيراد ، فلا يختلف خضوعها لهذا التقادم عن بقية الدعاوى الناشئة عن العقد إلا فى الوقت الذى يبدأ فيه سريانه . فلا تبدأ مدة التقادم ، كما قلنا ، إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر

(٥) شئون المال الجزئية بالقاهرة ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٣٢٨ لسنة ١٩٥٢ عمال ٦٦ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٠٥ لسنة ١٩٥٣ عمال ٤ و ٢١ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٠٠٨ لسنة ١٩٥٣ عمال (أحكام غير منشورة) .

(٦) القاهرة الابتدائية ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٨٠ لسنة ١٩٥٣ ٤ و ١٩ يونيو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٩٨٩ لسنة ١٩٥٥ ٤ وانظر أيضاً ٢٩ مايو سنة ١٩٥٤ المشار إليه ٤ و ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٨٢٤ لسنة ١٩٥٣ عمال كل ٤ وشئون المال الجزئية بالقاهرة ٣٠ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٨١٤ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٧) نقض أول مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ٨٠ ، ص ٥٢٥ و ٧١ يونيو سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ١٨٢

ص ١٢١٢

(٨) راجع سابقا ، فقرة ٢٩٠ و ٢٩١ ، وانظر ، فى طبيعة المسئولية عن التصف فى إنهاء العقد حل المصوم ، مؤلفنا « مشكلات المسئولية المدنية » ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٠ .

جـرد (٩). وقد قرر الشارع هذا الحكم رافةً بالعمل ، وحماية له من محاطلة رب العمل ، إذ ليس ثمة ما يمنع من بده التقادم في هذه الدعاوى « من وقت إنهاء العقد » ، كغيرها من الدعاوى الناشئة عنه . ففي هذا الوقت يستطيع العامل أن يطالب صاحب العمل ، وفقاً للمادة ٦٩١ من التقنين المدني ، بأن يقدم إليه « بياناً بما يستحقه » ، بل وكذلك « المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان » .

وقد أورد الشارع على القاعدة المقررة في المادة ١/٦٩٨ إستثناء هاماً : « لايسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأمرار التجارية ، أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمى إلى ضمان إحترام هذه الأمرار » (١٠) ، بل تظل هذه الدعاوى خاضعة للمبدأ العام الوارد في المادة ٣٧٤ من التقنين المدني ، وتكون مدة سقوطها بالتقادم هي خمس عشرة سنة . وحكمة هذا الاستثناء ، على ما يظهر ، أهمية الحقوق التي تحميها تلك الدعاوى بالنسبة لصاحب العمل ، وجسامة الخطأ الذي يرتكبه العامل . فضلاً عن طبيعة الفعل المنشئ لهذه الدعاوى ، إذ يرتكب ، في الغالب ، خفية ، ولا يعلم صاحب العمل « بانتهاك حرمة أسرار » إلا بعد وقوعه بمدة طويلة ، قد تزيد على سنة . ولذلك لا يكون في جعل وقت الخالفة بداية للتقادم القصير حماية كافية لصاحب العمل . ويدخل في نطاق الاستثناء ، على ما نرى ، الدعاوى المتعلقة بتنفيذ بنود عدم المنافسة ، أو عدم الاستخدام (١١) ، حينما يكون الغرض منها ، حماية أسرار صاحب العمل ، كما أن في عدم سرعان المادة ١/٦٩٨ عليها ما يلزم بكل الفائدة منها خلافاً لقصد الشارع الذي يظهر في المادة ٦٨٦ من التقنين المدني .

٣٩٦ - معنى تقادم « الدعاوى » : وقد رأى البعض التفريق بين الدعاوى الناشئة عن العقد ، التي تسقط بانقضاء سنة ، وبين الحقوق الناشئة عن العقد ،

(٩) مادة ١/٦٩٨ مدني .

(١٠) مادة ٢/٦٩٨ مدني .

(١١) أنظر ، في نفس المعنى ، الاستاذ علي الميرف ، المرجع السابق ، ص ١١٤ .

التي لا تسقط ، وفقاً للقاعدة العامة ، إلا بمضي خمس عشرة سنة (١) ، لأن التقادم المنصوص عليه في المادة ١/٦٩٨ ، كما زعم ، لا يمس أصل الحق ، بل يعتبر مقصوراً على رفع الدعوى (٢) . ولم يوضح الكاتب ، لرأيه ، سنداً علمياً ، ولم يرتب عليه نتيجة عملية ، وعلق ، في الحقيقة ، على ألفاظ مترادفة ، في الإصطلاح القانوني ، أهمية لوجودها ، لأن الدعوى عنصر في الحق ، لا يتوافر له بغيرها وجود مدني . وقد عبر الشارع ، عن موضوع التقادم ، بالإلزام (٣) ، أو بالحق (٤) ، في بعض النصوص ، وبالدعوى في البعض الآخر (٥) ، دون أن يكون لاختلاف الألفاظ أثر ما على أحكام التقادم (٦) ، لأن النظام الذي إتبعه التقنين لا يفرق بوجه عام بين الحق والدعوى على غرار ما هو معروف في الفقه الإسلامي (٧) . على أن الذي يسقط ، في الواقع ، بالتقادم ، أيًا كانت مدته ، هو الدعوى ، لأن الحق الذي تمضي عليه المدة المعينة تزول عنه حماية القانون ، فلا يستطيع صاحبه إقتضائه بمساعدة السلطة العامة ، إنما إذا أوفى المدين الدين بعد إقتضاء مدة التقادم ، دون أن يتمسك بسقوط الدين ، فإن هذا يعتبر تنازلاً منه عن التقادم ، ويكون وفاؤه للدين

فقره ٣٦٦ :

(١) مادة ٣٧٤ مدني .

(٢) اللهكتور محمد حلي مراد ، المرجع السابق ، (الطبعة الثالثة) ، فقرة ٣٩٤ ، ص ٢٨٦ ؛ وأنظر أيضاً استئناف القاهرة ٣١ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥٠٧ لسنة ٧٢ قضائية ، (أسباب الحكم) ، (حكم غير مفسور) .

(٣) مادة ٣٧٤ مدني .

(٤) مواد ٣٧٥ و ٣٧٦ و ٣٧٨ مدني .

(٥) مادة ١٩٤ من التقنين التجاري ؛ ومادة ٢٧٥/٢١١ من التقنين المدني القديم .

(٦) أنظر مؤلفنا «الوجيز في النظرية العامة للالتزامات» ، المرجع السابق ، فترات ٦٠٨ و ما بعدها .

(٧) مجموعة الأعمال التفسيرية ، جز ٣ ، ص ٣٠٩ - ٣١٠ . وقد ذكرت تلك العبارة ردّاً على إقتراح بإضافة النص الآتي : «تتقادم الدعوى بذات المدة المقررة لتقادم الدين المطلوب فيها» إلى أحكام التقادم .

وفاء صحيحاً لذين مدنى في ذمته (٨). لذلك كان الشارع الفرنسى أدق تعبيراً حين نص ، فى المادة ٢٢٦٢ من التقنين المدنى ، على تقادم و الدعوى العينية والشخصية (٩).

وذهبت بعض المحاكم ، خروجاً على النصوص ، إلى أن المادة ١/٦٩٨ لا تقر تقادماً ، بل إن « فترة السنة » ، الواردة فيها ، هى « ميعاد سقوط » (١٠) ، لا مدة تقادم ، فلا تخضع للوقف ، ولا للإنقطاع ، بل وتقضى المحكمة بالسقوط من تلقاء نفسها إذا رفعت إليها الدعوى بعد إنقضاء سنة على تاريخ إنهاء عقد العمل (١١) .

(٨) الدكتور محمد الرزاق السجورى ، الموجز فى النظرية العامة للإلزامات ، طبعة سنة ١٩٣٨ ، ص ٦٤٢ .

(٩) أنظر المواد ٢٢٧٠ - ٢٢٧٣ من المجموعة المدنية الفرنسية .

(١٠) Délai de prescription

(١١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٩ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٩٧٦ لسنة ١٩٥٢ ، أول فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥٣٨٣ لسنة ٨١ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٩٩٥ لسنة ٢٦ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٥٣ لسنة ١٩٥٣ ، مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعويان رقم ٥٤٤١ لسنة ١٩٥٤ ، ورقم ٥٢٦٤ لسنة ١٩٥٣ ، ١٤ أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٢٣٨ لسنة ١٩٥٤ ، ٣٠ أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٤٣٥ لسنة ٧٤١٩٥٤ ، مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٦٦٣ لسنة ١٩٥٤ ، ٢٥ يوليو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٨١ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) . ولم يكن بتأسيس هذا القضاء ، على خطورته ، سوى حكم واحد (استئناف المنصورة ١٩ مايو سنة ١٩٥٥ ، الأحكام : السنة ٣٦ ، رقم ٢٩٢ ، ص ٥٧١) ذهب إلى أن البرة فى تكيف المدد ، الواردة فى النصوص ، ليس بمبارتها ، بل بالكملة التى تتأسس عليها ، فهى « التى يجب أن تكون معياراً للتفرقة » بين التقادم والسقوط . هل يريد الشارع « حماية المدين » ، فتكون المدة التى حددها تقادماً ، أم وضع « إجراء تنظيمى » يمتنع عن الدائن أن يسلكه حتى لا يحرم من حقه ، فتكون المدة التى حددها ميماً للسقوط ، وخلص إلى اعتبار المدة ، المنصوص عليها فى المادة ٦٩٨ مدنى ، ميماً للسقوط ، وليس ميماً تقادم رغم التعبير بهذه الكلمة « ، لأن » نص المادة المذكورة قد ورد عاماً بالصفة لطرفي عقد العمل « ، فلا يكون « المقصود إذن حماية أحدهما دون الآخر » ، فضلاً عن « أن ذلك النص قد أريد به وضع إجراء تنظيمى يمت بقصد تصدير أماد المنازعات فى الدعوى الناشئة عن عقد العمل ، كى يتفرق الاطعنان الاجتماعى لدى أبواب الأعمال وأصحاب رؤوس الأموال ، كتفرقه بين طائفة العمال ، فيتفرقوا إلى يمين كل إليم من »

يخالف هذا القضاء ، مخالفة صريحة ، تدعو للأسف ، عبارة المادة ٦٩٨ القطعية الدلالة في أنها تقرر تقادماً نسقط به الدعوى (١٢). ويضيق هذا التقادم الحولى للمبادئ العامة في التقادم المسقط (١٣). فيرد عليه الانقطاع ، طبقاً لأحكام المواد ٣٨٣ وما بعدها من التقنين المدني (١٤)، كما يرد عليه الوقف ،

== أعمال لها أثرها الجسيم في الاقتصاد العام . يذهب هذا الحكم ، في تفسير النصوص ، مذهباً غريباً لم يقل به أحد ، ويتأسس ، فيما إستند إليه ، على حجة داحضة . فالسلم به ، في نظرية التفسير ، أن عبارة النص ، متى كانت واضحة ، تعين الانصياع لحكمها ، ولا يمكن ، عن طريق تفسيرها ، إعطائها معنى يخالف عبارتها ، بحيث لا يكون أمام القاضى ، سوى تطبيق النص ، لا تفسيره ، فلا مجال للإجتهاد في موضع النص كما يقال في علم الأصول (أنظر كذلك نقض ١٥ مارس سنة ١٩٧٢ ، الهامة ، السنة ٥٥ ، العددان ٥٦ ، رقم ٥٦ ، ص ٨٧ ، وقد سبقَت الإشارة إليه) . وعبارة المادة ٦٩٨ صريحة ، وقطعية الدلالة ، في أنها تقرر تقادماً ، لا سقوطاً ، بحيث لا تحصل تفسيراً أو تأويل . وفصلنا عن ذلك ، فإن الحجة ، التي إستند إليها الحكم ، لإعتبارها تدس عليه المادة ٦٩٨ سقوطاً ، عن طريق البحث في حكمتها ، ومن ، كما جاء فيه ، رغبة الشارع في وضع إجراء تنظيمي لتقصير أمد المنازعات ، مجرد زعم لم يتم عليه أى دليل في المذكرة التفسيرية ، أو في الأعمال التحضيرية ، لمجموعة المدنية ، وأخيراً ، القول بأن خطاب المادة ٦٩٨ يتوجه إلى طرفي العقد كليهما ، ولا يمكن ، من ثم ، أن يكون مقصوداً به أحدهما دون الآخر ، يتأسس على ظاهر الأوضاع ، ولا ينفذ إلى حقيقتها ، فالمادة ٦٩٨ تقرر ، في حقيقة الأوضاع ، حماية لصاحب الممل ، ولا يفيد من القاعدة الواردة بها سواء ، فقلما يكون المائل ، لأسباب واضحة ، مدعاً عليه في دعوى يرفعها صاحب الممل . (١٢) وقد جهر الشارع عن هذا النص في الترجمة الفرنسية لقاعدة كما يأتي :

« Les actions nées du contrat de travail se prescrivent par une année »

ومن التناقض الغريب أن يقرر الحكم الصادر من محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة الصادر في أول فبراير سنة ١٩٥٥ (المشار إليه سابقاً ، حاشى ١١) ، في أسبابه ، أن « المياد المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني ، في ضوء الحكمة من وضعه ، يعتبر من الواجبات المسقطه التي يجب أن يقوم صاحب الشأن بمباشرة الإجراء في خلاله وإلا سقط حقه فيه . ولا يرد الإيقاف أو الإنقطاع على الواجبات المسقطه » ، ثم يقتضى في منطوقه « يسقط حق المدعى في إقامة دعواه بالتقادم » !

(١٣) لنقض ١٦ يناير سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٢ ،

رقم ٩٢ ، ص ١١٢ .

(١٤) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات

٦٢١ ما بعدها . على أن رفع الدعوى المستعجلة يوقف تنفيذ الفصل لا يترتب عليه قطع تقادمه

لغير نقص الأهلية ، وفقاً للمادة ٣٨٢ منه (١٥). وحكم ، تطبيقاً لهذه القواعد ، بأن صاحب العمل ، إذا أقر بحقوق العامل ، إنقطع التقادم ، المنصوص عليه في المادة ١/٦٩٨ ، وبدأ تقادم جديد مدته خمس عشرة سنة (١٦) ، وإذا ألتمهم العامل في جريمة إختلاس تمنع الإدانة فيها حصوله على حقوقه طبقاً للمادة ٨/٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، إذا فسخ العقد ، فإن التقادم يكون موقوفاً إلى حين الحكم بإبعاده (١٧)، ولكن هذا الوقف لا يمتد إلى دعوى التعويض عن فصله ، لأن هذا الإتهام ليس مانعاً يتعلل معه ، على العامل ، رفع هذه الدعوى (١٨). ولا يجوز للمحكمة ، أخيراً ، على عكس ما ذهب إليه البعض دون دليل (١٩) ، « أن تقضي بالتقادم من تلقاء نفسها » (٢٠) . ويخضع هذا التقادم ، في الحملة ، للقواعد العامة في التقادم المسقط ، الواردة في المجموعة المدنية (٢١)

= دعوى التعويض عن الفصل بلا مبرر، لأنها قاصرة على المطالبة بأجراء وقتي لا يس موضوع الحق المراد إقتضائه (نقص ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٣٢٧ ، ص ١٧٨٢ ١٦٤ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٥٣ ، ص ٢٤٤) ، كما لا يترتب عليها وقف تقادم تلك الدعوى (نقص ١٦ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ٤٢ ، ص ١٣١٠ و ١٩ يناير سنة ١٩٧٧ المشار إليه) .

(١٥) أنظر مؤلفنا في النظرية العامة للتزامات ، السابق الإشارة إليه ، فقرات ٦٢٠ وما بعدها .

(١٦) القاهرة الابتدائية ، الدعوى رقم ١٦٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، حال كل (حكم غير منشور) .

(١٧) القاهرة الابتدائية ، الدعوى رقم ١٠٢٤ لسنة ١٩٥٢ ، حال كل (حكم غير منشور) .

(١٨) نقض أول مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ٨٠ ، ص ٥٢٥ ، وقد سهقت الإشارة إليه .

(١٩) الدكتور محمد حلمي مراد ، المرجع السابق ، ص ٢٨٦ .

(٢٠) مادة ١/٢٨٧ مدني ، وقرب لنقض ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ١٦٩ ، ص ١٠٧٨ .

(٢١) نقض ١٦ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٤٥ ، ص ٢٤٤ .

فكرة أخرى ، هي « رغبة الشارع في سرعة تصفية المراكز القانونية التي ترتب على انتهاء عقد العمل »^(٦). ذلك أن تقرير المحكمة في تقادم المادة ١٩٨/١ ، على هذا النحو ، إدعاء لم يتم على صحته دليل ، من ناحية ، لحلول المذكورة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، والأعمال التحضيرية للتقنين ، من أية إشارة إليها ، ومن ناحية أخرى ، لا يصدق التعليل المقول به ، على عقد العمل ، إلا بالقدر الذى يصدق فيه على بقية العقود. والحقيقة أن التقادم الحولى ، للدعاوى الناشئة عن العقد ، كما يظهر من المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى تعليقا على المادة ٩٧٠ منه^(٧) ، مأخوذ عن المادة ٤٧٣ من التقنين البولونى ، والمادة ٦ من القانون البلجيكي الصادر في ١٠ مارس سنة ١٩٠٠^(٨) ، وإذا تعلر علينا معرفة المحكمة في المادة ٤٧٣ البولونية ، فلا شك في إنعدام المحكمة التي دعت الشارع البلجيكي إلى وضع المادة السادسة في قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، بالنسبة لقانوننا . ذلك أن إثبات عقد العمل ، في ذلك القانون ، يخضع للجنة ، مهما كانت قيمة النزاع^(٩) ، فلو ترك تقادم الدعاوى الناشئة عنه إلى المبادئ العامة^(١٠) ، لثار الشك ، بمضى الزمن ، في جدية الاحتداد على ذاكرة الشهود ، فوضع للدعاوى الناشئة عن عقسد العمل ، تقادم مخصوص ، يتفق مع أفراد الحقوق الناشئة عنه ، في إثباتها ، بقاعدة مخصوصة^(١١) . أما عندنا فيخضع إثبات عقد العمل ، في ظل التقنين المدنى ، للقواعد العامة ، كبقية العقود ، ولا يوجد ، من ثم ، حكمة لوضع تقادم قصير للدعاوى الناشئة عنه ، على عكس الدعاوى الناشئة عن غيره من العقود . وعلى هذا ، لا مناص من الاكتفاء بعمومية خطاب المادة ٢/٣٧٨ وإطلاقه ،

(٦) القاهرة الابتدائية ٢١ فبراير سنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(٧) المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٥٥٠ .

(٨) أنظر في هذا القانون غلامان FLAMANT ، قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ البلجيكي الخاص بقصد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٤١ وما بعدها .

(٩) مادة ٤ من قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ .

(١٠) والقاعدة العامة ، في القانون البلجيكي ، هي تقادم الإلزام بمضى ٣٠ سنة .

(١١) غلامان ، المرجع السابق ، ص ٢٧٨ .

لإعمال حكمه على التقادم المنصوص عليه في المادة ١/٦٩٨ (١٢).

وإذا كان تطبيق المادة ٢/٣٧٨ على الدعاوى الناشئة عن عقد العمل يتأسس ، كما رأينا ، على عموم خطابها الذي يحتم لإجراء حكمه على « كل من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة » أيا كان موضع منحه في نصوص القانون ، لأن العبرة ، كما يقول علماء الأصول ، بعموم اللفظ لا بخصوص السبب ، فإن هذه النتيجة لا تنفي الفقيه عن البحث في حكمة المادة ١/٦٩٨ التي قصرت الأعمال التحضيرية عن بيانها ، بعد أن ثبت ، كما رأينا ، فساد الزعم بكونها الرغبة في سرعة تصفية العلائق الناشئة عن العقد . ولا نرى ، في غير قرينة الوفاء ، حكمة للقاعدة الواردة في المادة ١/٦٩٨ : يرم عقد العمل وقت وضع المشروع التمهيلي للتقنين المدني الجديد ، في غير المنشآت الكبيرة ، شفها ، ولا يلبأ طرفاه ، عادة ، إلى تحرير دليل ، ولو زادت قيمة التزاماتهما على عشرة جنيهات ، ولا ليجان ، بالأولى ، إلى تحرير دليل لإثبات الوفاء بهذه الإلتزامات في أثناء قيام العقد ، ولا للتخلص منها عند إنهائه . فدعت هذه الاعتبارات إلى وضع تقادم قصير ، في المادة ١/٣٧٨ ، لأهم التزام ناشئ عن العقد ، وفي المادة ١/٦٩٨ لبقية الإلتزامات التي رتبها بين طرفيه . فالقاعدة الواردة في المادة ١/٦٩٨ تكل ، بالنسبة لعقد العمل ، القاعدة الواردة في المادة ١/٣٧٨ ، ولولا وجودها لخصم تقادم الإلتزامات الناشئة عن عقد العمل لمدينين مختلفين ، فتتقادم دعوى المطالبة بالأجر بمضى سنة على إنهاء العقد ، بينما لا تتقادم دعوى المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة ، مثلا ، حال وجوبها ، إلا بمضى خمس عشرة سنة على إنهائه . ولا يقال بأن نطاق المادة ١/٣٧٨ يتسع لتقادم الأجور في أثناء قيام العقد طبقاً للمادة ١/٣٧٩ ، لأن استمرار العلائق العقدية ، بين العامل

(١٢) أنظر في حرك ذلك : القاهرة الابتدائية ٢٥ يناير سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١٧٠١ لسنة ١٩٥٢ كل : ٥ شئون المال الجزئية بالقاهرة ٣ أغسطس سنة ١٩٥٣ . الدعوى رقم ١٦١٤ لسنة ١٩٥٣ ، ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٧٥١٧ لسنة ١٩٥٤ ، وشئون المال الجزئية بالإسكندرية ٢٣ مارس سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٢ . ولم تفصل هذه الأحكام ، في تلك النقطة ، ضراحة ، وإنما حكمت بسقوط الدعوى بالتقادم دون أن توجهن اليه الدعوى عليه ، (أحكام غير ملشورة) .

وصاحب العمل ، مانع أدبي يقف التقادم^(١٣) ، فيكون نطاق المادة ١/٣٧٨ ، في الواقع ، بالنسبة لعقد العمل ، هو نفس نطاق المادة ١/٦٩٨ . فإذا صح هذا النظر ، ولا شك عندنا في صحته ، لا يستطيع الدائن أن يتمسك بالتقادم المنصوص عليه في المادة ١/٦٩٨ بعد أن ينكر الدين ، أو بعد أن يثير دفاعاً يتعارض مع حصول الوفاء ، كالمشأن في التقادم الوارد في المادة ١/٣٧٨^(١٤) . ورغم ذلك كله ، إنسأقت محكمة النقض وراء قضاة الموضوع ، وأكدت دون أى دليل ، أن حكمة التقادم الحولى ، المنصوص عليه في المادة ١/٦٩٨ هي « ملاءمة إستقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل ، والموائمة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء »^(١٥) ، ولا يقوم على قرينة الوفاء ، المؤسس عليه التقادم المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من القانون المدني ، وهي مظنة رأى الشارع توثيقها بيمين الإستهراق من المندعى عليه^(١٦) ، ولا يتسع ، من ثم ، لتوجيه اليمين إلى المندعى عليه على أنه أدى الدين فعلاً^(١٧) .

(١٣) مادة ١/٣٨٢ مدني وأنظر تطبيقاً لذلك في القاهرة الابتدائية ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٥٤ و ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٩٦ لسنة ١٩٥٥ ، (حكمان غير منشورين) ، وكذلك في الإسكندرية الابتدائية في ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل ، المجموعة المشار إليها ، ص ٢١٧ .

(١٤) أنظر ، في شأن تقادم المادة ١/٣٧٨ ، مؤلفنا في النظرية العامة للتأخرات ، المرجع السابق ، فقرة ٦١٣ .

(١٥) نقض ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، ص ٦٧ ؛ أول أبريل سنة ١٩٧٨ مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٩ ، رقم ١٥٨ ، ص ٩٤٢ .

(١٦) نقض ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

إستدراك

صدرت ، في أثناء طبع المؤلف ، تشريعات تتعلق ببعض موضوعاته ،
هى القرار بقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ ، الذى عدل بعض أحكام القانون
رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، الخاص بالنيابة الإدارية ، والقرار بقانون رقم ١٧٢
لسنة ١٩٨١ ، الذى عدل بعض أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، فى
شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفى
المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ، وكذلك
القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر
بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، وأخيراً قرارات وزير الدولة للقوى
العامة والتدريب تنفيذاً لقانون العمل الجديد .

١ - القانونان رقم ١٧١ و ١٧٢ لسنة ١٩٨١ :

يضاف إلى الفقرة ٥٥ ، بعد السطر الثانى ، من صفحة ٣٣٥ ، ما يأتى :
على أن الشارح إستبدل ، بمقتضى القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ ، كلمة
« العاملين » باصطلاح « الموظفين » فى تحديد الأشخاص الذين أخضعهم
لقانون النيابة الإدارية (١) . وأصبح الاستثناء ، الذى أورده ، على السلطة
التأديبية لرئيس المشروع ، شاملاً لجميع العملة فيه ، مستخدمين أو عمال ،
ولا يقتصر على المستخدمين وحدهم .

ويضاف ، بعد آخر الفقرة ٥٦ ، ما يأتى :

على أن الشارح ، بمقتضى القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ ، أطلق سلطة
رئيس المشروع فى التصرف فى المخالفات التى تقع من العملة عنده (٢) . ولم
تعد بحسامة المخالفة ، أو لقدر الأجر الشهرى للعامل الذى يقررها ، أية
أهمية فى تحديد نطاق هذه السلطة .

(١) راجع سابقاً ، فقرات ٥٤ وما بعدها .

(٢) مادة ١/٢ من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧٢ لسنة
١٩٨١ المشار إليه .

فلا يتعين على النيابة الإدارية إحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة إلا إذا رأت أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما يستطيع رئيس المشروع توقيعه على العامل (٢) طبقاً لقانون العمل، والقرار الوزاري الذي صدر تنفيذاً له (٤) ، ولائحة العمل في مشروعه ، حين يجب على النيابة الإدارية إخطار صاحب العمل بهذه الإحالة (٥) .

أما في غير تلك الحالة ، سواء رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد مما يستطيع رئيس المشروع توقيعه ، فيكون عليها أن تحيل الأوراق إلى هذا الأخير (٦) ، الذي يجب عليه أن يصدر قراره ، بالحفظ أو بتوقيع الجزاء ، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بنتيجة التحقيق (٧) ، وأن يخطر النيابة الإدارية بنتيجة تصرفه « خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر » من تاريخ قراره (٨) .

يرد ، مع ذلك ، على هذه القاعدة (٩) ، قيد مزدوج : الأول ، يجوز للنيابة الإدارية أن تحيل العامل إلى المحكمة التأديبية المختصة ، « إذا رأت مبرراً

(٢) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه ، معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧٢ المشار إليه ، ومادة ١/١٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) قرار وزير العمل رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ .

(٥) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة ، ومادة ١٤ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٦) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة ، ومادة ١/١٢ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة .

(٧) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة ، ومادة ٤/١٢ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة .

(٨) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة ، ومادة ٦/١٢ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة .

(٩) هي القاعدة التي تقتضي بأن على النيابة الإدارية أن تحيل الأوراق إلى رئيس المشروع إذا رأت « حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التي تملك الجهة الإدارية توقيعها » .

للك ، ، على أن تخطر رئيس المشروع بالإحالة (١٠). الثاني ، يجوز لرئيس المشروع ، بدل التصرف في التحقيق ، أن يطلب إلى النيابة الإدارية تقديم العامل إلى المحكمة التأديبية المختصة ، ويعيد الأوراق إليها ، لمباشرة الدعوى التأديبية أمامها (١١) .

٢ - القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ : صدر هذا القانون ليعمل بعض أحكام قانون العمل ، الذي لم ينفذ بعد صدوره ، برهانا على العجلة ، التي نبهنا إليها ، في وضعه (١٢) .
- يضاف إلى آخر الفقرة ٧ :

وأجيز ، مع ذلك ، بمقتضى المادة ٣ من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، - التي أعادت صياغة المادة ٣/ (١) من قانون العمل - ، مريان بعض أحكام قانون العمل على العاملين في الحكومة ، على التحديد الذي قدمناه ، بقرار لرئيس الجمهورية .
- ويضاف إلى آخر الفقرة ٨ :

وقد رفع هذا التعارض في الصيغة الجديدة للمادة ٣ (١) من قانون العمل ، التي وردت في المادة ٣ من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، إذ أسقطت منها عبارة « القطاع العام » ، ليصبح عمال القطاع العام خاضعين لقانون العمل ، وإن كان هذا الإسقاط لن يترتب عليه نتيجة عملية ، طالما ظلت أحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، قائمة ، لم تنسخها المادة الثالثة من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه ، لأن « التشريع الجديد » وفقاً للراجح في الفقه ، إذا كان يتضمن حكماً عاماً ، لا ينسخ التشريع القديم الذي يتضمن حكماً خاصاً ، ولو تعارض معه ، بل يضمن العمل بالتشريع الجديد باعتباره

(١٠) مادة أول من القانون رقم ١٩ المشار إليه مدلة ، ومادة ٢/١٢ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه مدلة .

(١١) مادة أول من القانون رقم ١٩ المشار إليه مدلة . ومادة ٥/١٢ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه مدلة .

(١٢) راجع جابقا ، تصدير الطبعة الثانية .

القاعدة العامة ، ويستمر العمل بالتشريع القديم باعتباره إستثناء منه (١٣) ،
 ما لم ينص ، صراحة ، على إلغائه (١٤) . فقانون العمل ، باعتباره القانون
 العمومي (١٥) ، الذى ينظم علاقات العمل لجميع العمال ، لا يمكن أن يلغى ،
 بطريقة ضمنية ، القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، الذى ينظم علاقات العمل
 لطائفة معينة منهم . ويظل ، من ثم ، هذا القانون منطبقاً على عملة القطاع
 العام ، ولا ينطبق عليهم قانون العمل إلا فيما لم يرد به نص فيه .

- ويضاف إلى الفقرة ٣٠٥ بعد السطر الثانى من صفحة ١١٤٧ :
 وتبته الشارع ، أخيراً ، إلى ما وقع فيه من تعارض بين ، وعدم ،
 بمقتضى القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، إلى رفعه ، بحلف العبارة الأخيرة .
 من الفقرة الخامسة من المادة ٦٧ ، والفقرتين السادسة والسابعة منها ، وأعاد ،
 إلى هذه المادة ، الوضوح الذى كان لها فى قانون العمل القديم . وزال ،
 بهذا ، ما كان يفهم ، بدلالة الاقتضاء ، من جواز فصل العامل ولو قضى
 براءته :

- ويضاف إلى فقرة ١٥٢ ، هامش (٢) :

ولكن الشارع ، بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، وحد العقوبة على
 مخالفة قواعد تنظيم العمل ، سواء كانت عامة لجميع العمال ، أم خاصة
 بالأحداث أو النساء منهم ، وجعلها ، فى كل الأحوال ، الغرامة التى
 لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على عشرين جنهما ، على أن « تتمدد
 الغرامة بمدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة ، وفى حالة العود تضاعف
 العقوبة » (١٥) .

٣ - القرارات الوزارية : صدرت ، تنفيذاً لقانون العمل ، القرارات
 الوزارية الآتية :

- تحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق قانون العمل : صدر القرار

(١٣) مؤلفنا ودرس فى مقدمة الدراسات القانونية ، المرجع السابق ، فقرة ٥٦ .

(١٤) Droit commun .

(١٥) مادتا ١٧٣ و ١٧٤ ممدلتان بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه .

الوزارى رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٢ بتحديد هذه الجهات على الوجه الآتى :

١ - مديرية القوى العاملة والتدريب هي الجهة الإدارية المختصة بتنظيم استخدام المتعطلين (١٦) ، وإعادة العامل ، بعد انتهاء عقد العمل إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها إذا لم يتم صاحب العمل بإعادته إليها (١٧) ، وبالتصديق على لائحة العمل (١٨) ، وبالحضور فى اللجنة الاستشارية المشتركة فى المشروع حين "نظر الموضوعات التى يختلف عليها" (١٩) ، وبالأمر بإغلاق المنشأة ، كلياً أو جزئياً ، فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم ، نتيجة عدم توفير وسائل الوقاية من أخطار العمل التى فرضها القانون (٢٠) ، وباعتقاد نظام الوجبات الغذائية الذى يتفق عليه بين رئيس المشروع وعاملته بدلاً من النظام الذى وضعه القانون (٢١) ، وبتلقى الإبلاغ عن ساعات العمل الاستثنائية (٢٢) ، وبتسلم جدول تنظيم ساعات العمل ، وكل تعديل يطرأ عليه (٢٣) .

وأجيز لمديرية القوى العاملة والتدريب أن تعهد لوحدها الإدارية ببعض تلك الاختصاصات .

- الجزاءات التأديبية : صدر ، لبيان " العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب " ، القرار الوزارى رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ .

والعقوبات التأديبية ، الواردة فى هذا القرار ، هي (١) . الإنذار ، (٢) . الغرامة ، (٣) . الوقف عن العمل (٤) . الحرمان من الملاوة السنوية أو جزء منها ، (٥) . الإنذار الكتابى بالفصل ، (٦) . الفصل من الخدمة . واستحدثت

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٨ .

(١٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٢٦ .

(١٨) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٦٤ .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٩ .

(٢١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٢٨ .

(٢٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٦ .

(٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٥١ .

القرار ، على هذا الوجه ، عقوبة الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها ، والإنذار الكتابي بالفصل ، وإن كانت هذه العقوبة الأخيرة غير مفهومة . ويتضمن القرار ، فضلاً عن ترديد الأحكام الواردة في قانون العمل في شأن استعمال السلطة التأديبية ، تحريم الجمع بين « إقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة ٦٨ من قانون العمل وبين أية عقوبة أخرى . وتقع المادة ٤ من القرار الوزاري ، التي تقضى بهذا التحريم ، باطلة لمخالفتها حدود التفويض (٢٤) .

وتضمن القرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ لائحة العمل الفودجية التي يسترشد بها رؤساء المشروعات في إعداد لوائح العمل . كما بين القرار الوزاري رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٢ طريقة التصرف في حصيلة الغرامات التي توقع على العمال (٢٥) .

— المناطق البعيدة عن العمران : وضعت ، كما قلنا ، أحكام خاصة للعمال في المناطق البعيدة عن العمران ، كجواز « تجميع » الراحة الأسبوعية (٢٦) ، والإلتزام بتقديم الطعام والسكن لهم (٢٧) .

وقد صدر ، لتحديد هذه المناطق ، القرار الوزاري رقم ١١ لسنة ١٩٨٢ ، الذي اعتبر بعيدة عن العمران « المحافظات الآتية : سيناء الشمالية ، سيناء الجنوبية ، البحر الأحمر ، مطروح ، الوادي الجديد » ، كما أضفى هذا الوصف على « أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل عن أقرب حلود مدينة أو قرية » .

— تنظيم العمل : صدرت ، تنفيذاً لقواعد القانون في تنظيم العمل ، القرارات الوزارية الآتية :

(٢٤) راجع سابقاً ، فقرة ٥٢ .

(٢٥) راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ .

(٢٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٢ .

(٢٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٢٨ .

- قرار رقم ١٥ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الحالات أو الأعمال التى يجوز فيها استمرار العمل دون فترة راحة (٢٨) .

- قرار رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال الشاقة والمرهقة التى يمنع العمل فيها فترات راحة تحسب فى ساعات العمل الفعل (٢٨) :

- قرار رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التى يجوز وجود العامل بها ، فى مكان العمل ، أكثر من إحدى عشرة ساعة فى اليوم الواحد (٢٨) .

- قرار رقم ١٨ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال التجهيزية والتكيفية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل ، وكذلك أعمال الحرمة والنظافة (٢٩) .

- قرار رقم ١٦ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الجهات والمناطق والمحال المستثناة من حكم الإغلاق الأسبوعى ، وتحديد مواعيد الإغلاق الليلي (٣٠) .

- قرار رقم ١٢ ، الذى حدد الأعمال والمهن والصناعات التى لا يجوز للأحداث دون الخامسة عشرة العمل فيها (٣١) ، وقرار رقم ١٢ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال والمهن والصناعات التى لا يجوز للأحداث دون السابعة عشرة العمل فيها (٣١) ، وقرار رقم ١٤ لسنة ١٩٨٢ ، الذى وضع نظام « تشغيل » الأحداث (٣١) .

- قرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال التى لا يجوز إستخدام النساء فيها (٣٢) ، وقرار رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٢ الذى تضمن تنظيم إستخدام النساء ليلاً (٣٢) ، وقرار رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٢ الذى نظم دور الحضاعة لأطفال العاملات .

- موضوعات أخرى : وصدرت ، كذلك ، قرارات فى موضوعات أخرى ، أهمها هى الآتية :

-
- (٢٨) راجع سابقاً ، فقرة ١٤١ .
 - (٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٥ .
 - (٣٠) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٣ .
 - (٣١) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٤ .
 - (٣٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٥ .

- قرار رقم ٢١ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد البيانات التى تتضمنها شهادة قيد العمال المتعطلين (٣٢) .

- قرار رقم ١٩ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد المهن التى يلتزم أصحاب الأعمال فيها باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم لدى مكاتب القوى العاملة (٣٣) .

- قرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد شروط الترخيص للأجانبى فى العمل (٣٤) .

- قرار رقم ٣٥ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد أجهزة السلامة والصحة المهنية وجهات التدريب ، والمشروعات التى تخضع لنظامها (٣٥) .

(٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٨ .

(٣٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٦ .

(٣٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٩ .

المراجع المشار إليها باسم المؤلف وحده

AUBRY et RAU, Cours de Droit civil français, 5^e édition.

BAUDRY — LACANTINERIE et WAHL, Du contrat de louage, 3^e édition.

BEUDANT, Cours de Droit civil français, 2^e édition, par R. BEUDANT et divers collaborateurs, Paris 1934 à 1953.

BONNECASE, Précis de Droit civil, 2^e édition.

BROCHARD, Manuel du Contrat de travail, Paris 1960.

CAMERLYNCK et autres, Traité de Droit du travail,

t. I, contrat de travail par CAMERLYNCK, Paris 1968.

t. II, Les salaires, par G. LYON — CAEN, Paris 1967.

t. III, Réglementation du travail et de l'emploi, par PLAISE, Paris 1966.

t. IV, L'entreprise, par CATALA, Paris 1980.

ومشار إلى هذه الأجزاء باسم 'المعاون

CAMERLYNCK et G. LYON—CAEN, Manuel de Droit du travail, Paris 1970.

CAPTANT et CUCHE, Cours de législation industrielle, 2^e édition.

— Précis de législation industrielle, 2^e édition.

COLIN et CAPTANT, Cours élémentaire de Droit civil français, 10^e édition, Paris 1948.

DEMOGUE, Traité des obligations en général, Paris 1923-1933.

De PAGE, Traité élémentaire de Droit civil belge, 2^e édition.

DURAND, Traité de Droit du travail, t. I, avec la collaboration de JAUSSAND, et t. II avec la collaboration de VITU.

DURANTON, Cours de Droit civil français suivant le Code civil, 3^e édition.

GROUTEL, Droit du travail, Paris 1973.

GUILLOUARD, Traité de contrat de louage, 2 vol. Paris 1881.

HOERION, Nouveau précis de Droit social belge, La Haye 1965.

HUC, Commentaire théorique et pratique de Code civil, Paris 1895.

JAVILLIER, Droit de travail Paris 1978.

JOSSERAND, Cours de Droit civil français 3^e édition, Paris 1933.

LAURENT, Principes de Droit civil français. 3^e édition.

LYON-CAEN, (G.) Manuel de Droit du travail et de la sécurité sociale, Paris 1955.

MARTY et RAYNAUD, Droit civil, Paris 1962.

PIC, Traité élémentaire de législation industrielle, 6^e édition.

PLANIOI et RIPERT et autres, Traité pratique de Droit civil français (1).

PLANIOI et RIPERT et BOULANGER, Traité élémentaire de Droit civil français. 3^e édition.

RIVERO et SAVATIER (J), Droit du travail, Paris 1956.

ROUAST et DURAND, Précis de législation industrielle. 4^e édition.

SCELLE, Traité élémentaire de législation industrielle, édition de 1927.

TEYSSIE, Droit du travail, Paris 1980.

TROPLONG, Le Droit civil expliqué suivant l'ordre des articles du Code.

مجموعات الأحكام والدوريات

١ - الدوريات :

Dalloz :	دالوز
— Recueil periodique.	— دالوز
— Recueil hebdomadaire.	— دالوز الأسبوعي
— Recueil analytique.	— دالوز التحليلي
— Recueil critique.	— دالوز الانتقادي
Sirey.	سيرى
Gazette du Palais.	جاذيت دى باليه
La semaine juridique.	مجلة الأسبوع القانوني
Juris-classeur periodique	وتنصت ، عادة « الموسيه القانوني الدوري
	ويرمز اليها بالحروف J.C.P.
Revue international du travail	المجلة الدولية للعمل
Revue générale des assurances terrestres	المجلة العامة للتأمينات البرية
Annales de Droit commercial.	حوليات القانون التجاري
Revue critique de législation et de jurisprudence	المجلة النقدية للتشريع والقضاء وتشير اليها بصارة « المجلة النقدية »
Revue critique de jurisprudence belge	المجلة الانتقادية للقضاء البلجيكي
Revue trimestrielle de Droit civil	المجلة الفصلية للقانون المدني، وتشير اليها باسم المجلة الفصلية
Revue trimestrielle de Droit commercial.	المجلة الفصلية للقانون التجاري
Revue de Droit social.	مجلة القانون الاجتماعي

٢ - مجموعات غير دورية

- La jurisprudence en Droit du travail, par A. BRUN, Paris 1967,

وأشرنا إليها باسم « مجموعة بران » «BRUN»

- Les grands arrêts du Droit de travail, Paris 1980.

وأشرنا إليها بمباراة « مجموعة الأحكام الكبيرة » وعلق على الأحكام

فيها ج ليون - كان G. LYON-CAEN وبليسييه PÉLISSIER

وأشرنا أخيرا الى مجموعة قوانين وأحكام هي :

- Document de Droit du travail de PÉLISSIER, Paris 1971.

وأشرنا إليها بمباراة « مستندات بليسييه »

فهرس الكتاب

نظرة

مقدمة

مقدمة

- ١ - الأصول التاريخية لتصوص التقنين المدني في عقد إجارة الأشخاص ١١
- ٢ - عقد إجارة الأشخاص في التقنين القديم ٢٠
- ٣ - تطور التشريع المصري وتنظيم عقد العمل : عقد العمل الفردي ، عقد العمل في التقنين المدني ، ونظام العاملين في القطاع العام ٢٢
- ٤ - نطاق تطبيق كل من عقد العمل في قانون العمل وعقد العمل في التقنين المدني ... ٢٦
- ٥ - نطاق تطبيق نظام العاملين في القطاع العام ٢٧
- ٦ - طوائف العمال التي لا تخضع لتنظيم عقد العمل في قانون العمل ٢٩
- ٧ - العاملون في الحكومة ٣١
- ٨ - العاملون في القطاع العام ٣٤
- ٩ - عمال الفلسة المنزلية ومن في حكمهم ٣٥
- ١٠ - أفراد أسرة صاحب العمل ٣٨
- ١١ - ملاسو السفن البحرية ٤١
- ١٢ - هل يخرج من نطاق تنظيم عقد العمل في قانون العمل طوائف أخرى من العمال؟ ٤٢
- ١٣ - مدى تعلق قواعد قانون العمل في عقد العمل بالنظام العام ٤٥
- ١٤ - تقسيم البحث ٥١

الباب الأول

في نظرية المشروع

(بيئة عقد العمل)

- ١٥ - المشروع بيئة عقد العمل في القانون المحاصر ٥٤
- ١٦ - المشروع والمنشأة ٥٨
- ١٧ - تكوين المشروع ٦٠
- ١٨ - رئيس المشروع ٦٠
- ١٩ - العملة ، تمديد ٦٢

صفحة	فقرة
٦٤	٢٠ - ثنات العملة : الصبيان أو المتزوجون
٦٤	٢١ - ثنات العملة : المستخدمون والعمال
٦٨	٢٢ - ثنات العملة : المستخدمون والعمال في القانون المصري
٧٣	٢٣ - ثنات العملة : كبار المستخدمين ، الحياكل أو الكرادلة
٨٧	٢٤ - التكييف القانوني للمشروع ، تعداد
٩١	٢٥ - التكييف القانوني للمشروع ، النظرية التقليدية
٩٤	٢٦ - التكييف القانوني للمشروع ، النظرية الحديثة ، نظرية المنظمة
٩٨	٢٧ - تقدير نظرية المنظمة ، وأينا الخاص
١٠٨	٢٨ - خلاصة ، النتائج التي تترتب عن نظرية المنظمة ، تطور المشروع في فكرته ، وفي غايته
١١٢	٢٩ - التنظيم القانوني لسير المشروع ، تقسيم

الفصل الأول

في سلطات رئيس المشروع

١١٧	٣٠ - سلطات رئيس المشروع ، تعداد ، وتقسيم
------------	--

المبحث الأول

في السلطة التشريعية أو التنظيمية

(لائحة العمل)

١١٧	٣١ - السلطة التشريعية ، أو التنظيمية ، تعداد
١١٨	٣٢ - لائحة العمل ، الفكرات العامة
١٢٠	٣٣ - القيود القانونية على لائحة العمل
١٢٧	٣٤ - الطبيعة القانونية للائحة العمل ، تعداد
١٢٨	٣٥ - الطبيعة القانونية للائحة العمل : الفكرة المقيدة
١٣٤	٣٦ - الطبيعة القانونية للائحة العمل : الفكرة اللائحية أو التنظيمية
١٣٧	٣٧ - الطبيعة القانونية للائحة العمل : الفكرة المخططة
١٣٨	٣٨ - وأينا في هذا الجلائف ، وحيد أهميته العملية
١٤٥	٣٩ - المنشورات والقرارات العامة

المبحث الثاني

في سلطة الإدارة

- ٤٠ - سلطة الإدارة ، مضمونها ، أساسها القانوني ، وحدودها ١٤٨
- ٤١ - تطبيق : سلطة الإدارة في نظام العاملين بالقطاع العام ١٥٧
- ٤٢ - سلطة الإدارة والحياة الخاصة للعامل ١٦٠
- الحياة الماثلية للعامل ١٦١
- سوء سلوك العامل ١٦٢
- إستعمال العامل للحريات العامة ١٦٥
- ٤٣ - سلطة الإدارة والحياة الخاصة للعامل في نظام العاملين بالقطاع العام ١٦٧
- أثر حسن العامل على علاقات العمل ١٧٠

المبحث الثالث

في السلطة التأديبية

- ٤٤ - السلطة التأديبية ، مناها ، وأساسها القانوني ١٧٢
- ٤٥ - تمييز الجزاءات التأديبية عن إجراءات التنظيم الداخلي وعن الجزاءات الأخرى ١٧٧
- ٤٦ - الخطأ التأديبي ١٨٢
- ٤٧ - الجزاءات التأديبية ، أنواعها في قانون العمل المقارن ١٨٦
- ٤٨ - الجزاءات التأديبية ، أنواعها في قانون العمل المصري ١٩٨
- ٤٩ - عقيد وليس المشروع ، في سلطة التأديب ، بلامحة الجزاءات ٢٠٣
- ٥٠ - قواعد وإجراءات التأديب ٢٠٧
- مواهب التأديب ٢٠٨
- تحديد سلطة توقيع الجزاءات التأديبية ٢٠٨
- إجراءات التأديب ٢١٠
- إجراءات خاصة بالفصل ، التأديب ، من الخدمة ٢١١
- هل يجوز وقف العامل في أثناء مرضه قرار فصله على اللجنة ٢١٤
- جزاء مخالفة قيود التأديب وإجراءاته ٢١٥
- هل يجوز لصاحب العمل ، تجاهل اللجنة الثلاثية ، ورفع دعوى الفسخ طبقاً للمبادئ العامة ؟ ٢١٦
- ٥١ - هل يجوز تعدد الجزاءات التأديبية عن الخطأ الواحد ؟ ٢١٩
- ٥٢ - هل يجوز الجمع بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني ؟ ٢٢٢

صفحة	فقرة
٢٢٢	٥٣ - مدى رقابة القضاء على إستعمال السلطة التأديبية
٥٤	- إستثناء : خضوع مستخدمى بعض المشروعات ، وبعض فئات العمال ، في أحكام تأديبهم ، لقواعد القانون العام
٢٣١	٥٥ - حدود الاستثناء : نطاق إختصاص النيابة الإدارية من حيث الأشخاص ...
٢٣٢	٥٦ - حدود الاستثناء : حدود إختصاص النيابة الإدارية من حيث الموضوع ...
٢٣٦	٥٧ - حدود الاستثناء : المحاكمة التأديبية
٢٤٠	٥٨ - السلطة التأديبية في نظام الماملين بالقطاع العام
٢٤١	- الأعضاء التأديبية
٢٤٣	- الإجراءات التأديبية
٢٤٣	- السلطة المختصة بالتأديب
٢٤٥	- إجراءات التأديب
٢٤٨	- تنظيم الإجراءات التأديبية
٢٤٨	- الآثار التيمية لجزاءات التأديبية
٢٤٩	- محسوس الجزاءات التأديبية

الفصل الثانى

في العلاقات الجماعية داخل المشروع

٢٤٩	٥٩ - العلاقات الجماعية داخل المشروع ، قسم
-----	--

المبحث الأول

في إشترك العملة في الإدارة

٢٥٢	٦٠ - إشترك العملة في إدارة المشروع ، فلسفه ، تقديره في ذاته
٢٦٠	٦١ - فعوى إشترك العملة في الإدارة ، درجاته ، ونطاقه
٢٦٥	٦٢ - تطبيق : إشترك العملة في الإدارة في فرنسا
٢٧٤	٦٣ - تطبيق : إشترك العملة في الإدارة في ألمانيا الغربية
٣٠٢	٦٤ - تطبيق : إشترك العملة في الإدارة في مصر
٣٠٢	- اللجنة الاستشارية المشتركة
٣٠٦	- إشترك العملة في إدارة المشروع
	- إشترك العملة في الجمعية العمومية لشركات المساهمة التى يملكها أو يساهم فيها شخص عام
٣١٤	- لجنة شئون الماملين في شركات القطاع العام
٣١٥	

المبحث الثاني في إشتراك العملة في الأرباح

- ٣١٦ - إشتراك العملة في أرباح المشروع ، تمهيد ، وتمهيد ٣١٦
- ٣١٨ - الإشتراك الاتفاق في الأرباح ، تلخيص ، وتلخيصه ٣١٨
- ٣٢١ - الإشتراك القانون في الأرباح ، فلسفته ٣٢١
- ٣٢٢ - تطبيق : الإشتراك القانون في أرباح المشروع ، وفي رأس ماله ، في فرنسا ٣٢٢
- ٣٢٧ - إشتراك العملة في الأرباح ٣٢٧
- ٣٣١ - إشتراك العملة في رأس المال أو الأسهم العمالية ٣٣١
- ٣٣٢ (أ) المساهمة العمالية في القطاع الخاص ٣٣٢
- ٣٣٩ (ب) المساهمة العمالية في القطاع العام ٣٣٩
- ٣٤١ (ج) الأسهم العمالية في القوانين الأخيرة ٣٤١
- ٣٤٣ خلاصة ٣٤٣
- ٣٤٤ - تطبيق : الإشتراك القانون في الأرباح في القانون المصري ٣٤٤
- ٣٤٧ - نظام الإشتراك في الأرباح لشركات الجفيدة ٣٤٧
- ٧٠ - إستثناء : شركات لا تخضع ، في مصر ، لنظام الإشتراك القانوني ٧٠
- ٣٤٨ في الأرباح ٣٤٨
- ٣٥٠ - التكيف القانوني لنصيب العامل في الأرباح ، إحالة ٣٥٠

الباب الثاني

في التعريف بعقد العمل

- ٣٥١ - تمهيد ، الجدل الذي ثار ، في الفقه القديم ، حول طبيعة عقد العمل ٣٥١
- ٣٥١ - هل يمكن إعتباره عقد إيجار ؟ ٣٥١
- ٣٥٢ - هل يمكن إعتباره عقد بيع ؟ ٣٥٢
- ٣٥٤ - هل يمكن إعتباره عقد شركة ؟ ٣٥٤
- ٣٥٥ - حقيقة هذه الآراء وتقدر نصيبها من الصحة ٣٥٥
- ٣٥٦ - تعريف عقد العمل ، وتعميد عناصره ٣٥٦
- ٣٦١ - تقسيم البحث ٣٦١

الفصل الأول

في عنصر الأجر

- ٣٦٢ - تعريف الأجر ٣٦٢
- ٣٦٤ - قواعد تعيين الأجر حال علم الاتفاق عليه ٣٦٤

صفحة	فقرة
٣٦٦	٨١ - الأجر المفقود
٣٧٣	٨٢ - تطبيق : مسكن العامل
٣٨١	٨٣ - تطبيق : الأجر المفقود للقانون
٣٨١	٨٤ - لا يستلزم أن يدفع الأجر صاحب العمل
٣٨٢	٨٥ - طرائق تحديد الأجر
٣٨٦	- تحديد الأجر اليومي
٣٨٧	٨٦ - تطبيق : ربط الأجر بالإنتاج لعمال المناجم والمحاجر والقطاع العام
٣٨٧	٨٧ - النظرية القانونية للأجر : لإيضاح فكرة الأجر ، تعداد صورته الخاصة ، أو ملصفات الأجر
٣٨٩	٨٨ - البذل
٣٩٢	٨٩ - تطبيق : البذل للصلة في القطاع العام
٣٩٧	٩٠ - تطبيق : البذل للصلة في المناجم والمحاجر
٣٩٨	٩١ - المنحة
٣٩٩	٩٢ - العلاوة
٤١٢	٩٣ - تطبيق : العلاوة الدورية
٤١٣	٩٤ - تطبيق : العلاوة الدورية في القطاع العام
٤١٦	٩٥ - تطبيق : العلاوة التشجيعية في القطاع العام
٤١٧	٩٦ - المكافأة
٤١٨	٩٧ - تطبيق : المكافأة التشجيعية في القطاع العام وفي المناجم والمحاجر
٤٢٢	٩٨ - الاشتراك في الأرباح
٤٢٣	٩٩ - العمالة
٤٣٠	١٠٠ - الوهبة
٤٣٦	١٠١ - الطابع الخاص للأجر ، فكرة الأجر الإجمالي
٤٤٨	١٠٢ - الطابع الحيوي للأجر
٤٤٩	١٠٣ - الطابع الإنساني للأجر
٤٥١	١٠٤ - تطبيق : الأجر الأدنى في القانون الفرنسي
٤٥٣	١٠٥ - تطبيق : الأجر الأدنى في القانون المصري
٤٥٧	١٠٦ - تطبيق : الأجر الأدنى للعامل في المجال الصناعي والتجارية
٤٥٨	١٠٧ - علاوة غلاء المعيشة للعامل في المجال الصناعي والتجارية
٤٥٩	١٠٨ - الأجر الأدنى لأجر العامل الزراعي
٤٦٤	١٠٩ - الأجر الأدنى في قانون العمل القديم
٤٦٧	١١٠ - الأجر الأدنى في القوانين اللاحقة على قانون العمل القديم
٤٦٩	١١١ -

صفحة	فقرة
٤٧٢	١١١ - «علاوات» أخرى لفلاء المحيفة
٤٧٥	١١٢ - الأجر الأدنى في القطاع العام وفي المناجم والمحاجر
٤٧٦	١١٣ - الأجر الأدنى ، نطاق تطبيقه ، كيفية حسابه ، وجزاء مخالفته
٤٨١	١١٤ - التابع المائل للأجير
٤٨٥	١١٥ - تقدير سياسة الأجور في مصر

الفصل الثاني في عنصر التهيئة

٤٨٨	١١٦ - معنى التهيئة ، ونوعاها
٤٨٨	١١٧ - التهيئة القانونية
٤٩٠	١١٨ - التهيئة الاقتصادية
٤٩٣	١١٩ - التهيئة في القانون المصري
٤٩٤	١٢٠ - أهمية عنصر التهيئة
٤٩٥	١٢١ - التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة
٥٠٢	١٢٢ - صعوبة تكييف العقد بالنسبة لبعض المهن
٥٠٣	١٢٣ - الأطباء ، وأصحاب المهن الحرة على العموم
٥٠٩	١٢٤ - الفنانون
٥١٢	١٢٥ - التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة
٥١٥	١٢٦ - التفرقة بين عقد العمل وعقد الإيجار
٥١٨	١٢٧ - التفرقة بين عقد العمل وعقد البيع

الفصل الثالث في عنصر العمل

٥٢١	١٢٨ - تحديد عنصر العمل في عقد العمل
٥٢٣	١٢٩ - التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، ضوابط التفرقة بينهما
٥٢٩	١٣٠ - تحديد ضوابط التفرقة بين التعتدين
٥٣٠	١٣١ - إقتران الأعمال القانونية بأعمال مادية والأعمال المادية بأعمال قانونية
٥٣٢	١٣٢ - دور عنصر التهيئة في تكييف العقد
٥٣٤	١٣٣ - الوسطاء التجاريون
٥٣٤	١٣٤ - المبدأ العام الذي تميز الحالة السابقة تطبيقاً له : «مفروض الحال التجارية»
٥٣٩	ومفروض الفروع ، ومفروض

صفحة	فقرة
١٣٥	الطابع الإنساني والاجتماعي لعنصر العمل ، تنظيم العمل ، وتبينة أفضل الظروف
٥٤٠	المعامل في أثناء تأديته
١٣٦	تنظيم العمل في القانون المصري ، تاريخه ، وتطوره
٥٢٢	تنظيم العمل في قانون العمل ، تقسيم

المبحث الأول

في القواعد العامة لتنظيم العمل

١٣٨	القواعد العامة لتنظيم العمل ، تمهيد
١٣٩	قواعد الصحة والسلامة
١٤٠	تنظيم العمل ، تمهيد
١٤١	تحديد يوم العمل
١٤٢	تحديد أسبوع العمل ، العطلة الأسبوعية
٥٦٤	الأجر خلال العطلة الأسبوعية
١٤٣	الإغلاق الأسبوعي
١٤٤	إستثناء : تخفيض أسبوع العمل في بعض المنشآت الصناعية
١٤٥	إستثناء : فترات من العطلة لا تخضع لقواعد تنظيم العمل
١٤٦	إستثناءات مؤقتة على قواعد تنظيم العمل
١٤٧	التفرقة بين الساعات الاستثنائية ، والساعات المعادلة ، والساعات التكميلية ، والساعات الإضافية
١٤٨	على سلطة صاحب العمل في اللجوء إلى الساعات الاستثنائية
١٤٩	العمل ساعات ، أو أيام ، أقل من حدودها القصوى
١٥٠	على يجوز لصاحب العمل أن يستخدم ، بعض الوقت ، عمالا يعملون ، لدى غيره ، كل الوقت ؟
١٥١	الأوضاع الشكلية لمراقبة عمل تنفيذ التنظيم
١٥٢	جزاء الإخلال بقواعد تنظيم العمل

المبحث الثاني

في التنظيمات الخاصة للعمل

١٥٣	التنظيمات الخاصة للعمل
١٥٤	تنظيم العمل للأحداث
١٥٥	تنظيم العمل للنساء

ملحة	لقة
٥٩٤	١٥٦ - تنظيم العمل في المناجم والمحاجر ، تعداد
٥٩٦	١٥٧ - المشروعات التي تخضع لهذا التنظيم
٥٩٧	١٥٨ - العمال الذين يخضعون لهذا التنظيم
٥٩٨	١٥٩ - اللياقة الصحية للعامل
٦٠٠	١٦٠ - تنظيم العمل
٦٠٢	- الراحة الأسبوعية ، والإجازة السنوية
٦٠٣	١٦١ - إحتياجات الأمن والسلامة
٦٠٤	١٦٢ - الرعاية الصحية والاجتماعية
٦٠٥	١٦٣ - تقدير تنظيم العمل في مصر

الفصل الرابع في عصر المدة

٦٠٧	١٦٤ - متى تكون المدة عتصرأ في عقد العمل
٦١٥	١٦٥ - نوأ عقد العمل من حيث مدته : العقد ذو المدة المحددة والعقد ذو المدة غير المحددة
٦١٧	١٦٦ - عقد العمل ذو المدة المحددة
٦١٨	١٦٧ - العقد طويل المدة
٦٢٠	١٦٨ - أثر تجديد العقد ، أو إمتداده ، على طبيعته
٦٢٥	١٦٩ - العقد ذو المدة غير المحددة
٦٣٥	١٧٠ - تطبيقات : الاتفاقات المؤلفة
٦٣٩	١٧١ - تطبيقات : إنهاء العقد ببلوغ سن التقاعد
٦٤٣	١٧٢ - نوع العقد وطريقة تحديد الأجر فيه
٦٤٥	١٧٣ - إتهام لقانون المقارن في عصر المدة

المباب الثالث في إبرام عقد العمل

٦٤٨	١٧٤ - مبدأ حرية العمل
٦٤٩	١٧٥ - القيود القانونية على مبدأ حرية العمل ، نوأ هذه القيود
٦٥٠	١٧٦ - منع الاستخدام
٦٥٨	١٧٧ - حرية التعاقد خارج تلك القيود
٦٦٢	١٧٨ - مكاتب الترخيم والنظام الخاص بتخديم أو « توظيف » المتطلين
٦٦٩	١٧٩ - تقسيم البحث

الفصل الأول في أركان عقد العمل

- ١٨٠ - ركن المقد ، التراضي ، تمديد ٦٦٩
- ١٨١ - عقد التصريح أو التبرين المهني ٦٧٠
- ١٨٢ - عقد العمل تحت الاختيار ٦٧٥
- التكييف القانوني للعقد ٦٧٧
- مدة الاختيار ٦٨٠
- مدة الاختيار في التطاع العام ٦٨٤
- إنهاء المقد في فترة الاختيار ٦٩١
- ١٨٣ - المحل ٦٩٢
- ١٨٤ - السبب ٦٩٣
- ١٨٥ - بقية بنود المقد ، لائحة العمل ، إحالة ٦٩٤
- ١٨٦ - عقد العمل في التطاع العام ٦٩٥
- ١٨٧ - جزاء الإخلال بركن المقد ٦٩٦

الفصل الثاني في صحة عقد العمل

- ١٨٨ - صحة عقد العمل ، تمديد ٦٩٦
- ١٨٩ - الأهلية ٦٩٦
- ١٩٠ - الفلظ ٦٩٨
- ١٩١ - التخليص ٦٩٩
- ١٩٢ - الإكراه ٧٠١
- ١٩٣ - الدين ٧٠٦
- ١٩٤ - جزاء تخلف أحد شروط الصحة ٧٠٧
- ١٩٥ - إثبات عقد العمل ٧١٣

المصاب الرابع في آثار عقد العمل

- ١٩٦ - آثار عقد العمل ، تفسيره ، وتقسيم ٧١٦

الفصل الأول في التزامات العامل

- ١٩٧ - التزامات العامل ، تعداد ٧١٨
- ١٩٨ - الالتزام بتنفيذ العمل ٧١٨
- ١٩٩ - مدى حق صاحب العمل على إغترابات العامل ٧٢٥
- ٢٠٠ - مدى حق صاحب العمل على إغترابات العامل في القطاع العام ٧٢٩
- ٢٠١ - الالتزام بعدم الاستخدام ، أو عدم المنافسة ، بعد إنتهاء العقد ٧٢٩
- شروط صحة بند عدم الاستخدام أو عدم المنافسة ٧٣٥
- تفسير بند عدم الاستخدام أو عدم المنافسة ٧٤١
- جزاء مخالفة بند عدم الاستخدام أو عدم المنافسة ٧٤٣
- ٢٠٢ - الالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة ٧٤٤

الفصل الثاني

في التزامات صاحب العمل

- ٢٠٣ - التزامات صاحب العمل ، تفصيل ٧٤٥
- ٢٠٤ - الالتزامات المتعلقة بتنفيذ العمل ٧٤٥
- ٢٠٥ - الالتزام باعطاء شهادة للعامل حين إنتهاء العقد ٧٤٨

المبحث الأول

في النظام القانوني للأجر

- ٢٠٦ - الالتزام ببلغ الأجر ٧٥٠
- ٢٠٧ - مبدأ التعاقب بين الأجر والعمل ٧٥١
- ٢٠٨ - أهلية إستيفاء الأجر ٧٥٤
- ٢٠٩ - زمان ومكان الوفاء بالأجر ٧٥٥
- ٢١٠ - حماية الأجر ، تمديد ٧٥٧
- ٢١١ - وجوب وفاء الأجر بقيمته الحقيقية ٧٥٧
- ٢١٢ - وجوب دفع الأجر كاملا : تحريم الحجز على الأجر ، أو التزول عنه ، إلا في
حالات ضيقة ٧٦٣
- ٢١٣ - وجوب دفع الأجر كاملا : منع المقاصة بين الأجر وتأمين على العامل إلا في
حالات ضيقة ٧٦٥

صفحة	فقرة
٧٦٧	٢١٤ - حالة يجوز فيها « الإقتطاع » من أجر العامل
٧٦٩	٢١٥ - إمتياز الأجر
٧٧١	- الحق الممتاز
٧٧١	- عمل الإمتياز
٧٧١	- قانون العمل
	- دعوى مباشرة ، وحق إمتياز ، لعلم المقتول ، أو المقتول من
٧٧٢	البطلان
٧٧٥	٢١٦ - إثبات الوفاء بالأجر
٧٧٦	٢١٧ - تقادم الأجر
٧٨٢	- تقدير التضامم الحولى

المبحث الثانى

فى أجازات العامل

٧٨٤	٢١٨ - أجازات العامل ، تعداد
٧٨٤	٢١٩ - الأجازات المرضية ، وأجازة الولادة ، إحالة
٧٨٤	٢٢٠ - أجازة الأعياد الدينية أو القومية
٧٨٦	٢٢١ - أجازة الأعياد والمناسبات الرسمية فى القطاع العام
٧٨٦	٢٢٢ - الأجازة السنوية
٧٨٧	- الحق فى الإجازة السنوية
٧٨٨	- مدة الأجازة السنوية
٧٩٤	- الأجر خلال الأجازة السنوية
٨٠٠	- التكيف القانونى لما يقتضاه العامل خلال أجازته السنوية
٨٠٢	- أثر إنقضاء السنة دون حصول العامل على أجازته السنوية
٨٠٩	- أثر انتهاء عقد العمل على حق العامل فى الأجازة السنوية
٨١١	٢٢٣ - الأجازة السنوية الممنوعة فى القطاع العام
٨١٣	٢٢٤ - الأجازة الممارسة فى قانون العمل وفى القطاع العام : إحالة

المبحث الثالث

فى الإلتزامات المنطرفة

٨١٣	٢٢٥ - الإلتزامات المنطرفة ، تعداد
٨١٤	٢٢٦ - الإلتزام بنقل العامل من جهة التعاقد إلى مكان العمل ثم من هذا المكان إلى جهة التعاقد

صفحة	لمحة
٢٢٧	- الالتزام ، في بعض الأحوال ، بتوفير وسائل إئتمان العامل ٨١٥
٢٢٨	- الالتزام ، في بعض الأحوال ، بتوفير المسكن والنفاء العامل ٨١٦
٢٢٩	- الالتزام بتوفير الرعاية الطبية للعامل وحلوه ٨١٧
٢٣٠	- الالتزام بإجراء كشف طبي دورى على العامل المعرض للإصابة بمرض ٨١٩
٢٣١	- التزام المقاول من الباطن بمساواة عماله بهال صاحب العمل الأصل ٨٢٠
٢٣٢	- هل يجب التسوية بين عمال صاحب العمل ذاته ؟ ٨٢٢
٢٣٣	- الالتزام ، في بعض الأحوال ، بتقديم الخدمات الاجتماعية ، والثقافية ، ٨٢٤
٢٣٤	- الالتزام ، حال وفاة العامل ، بتفقات جنازته ودفع مبلغ يماثل أجره خلال ٨٢٤
٢٣٥	- الالتزام بدفع مكافأة للعامل في نهاية خدمته وحلول تأمين الشيخوخة محل ٨٢٥
٢٣٦	- مكافأة نهاية الخدمة التي يلتزم صاحب العمل بدفعها إلى الهيئة العامة لتأمينات ٨٢٦
٢٣٧	- الالتزام بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل بعد سن الستين ٨٢٩
٢٣٨	- الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة في تلك الحالة ٨٣١
٢٣٩	- غائبة في التزامات صاحب العمل ، تضمن أصحاب الأهل في الوفاء بها ٨٣٢
٨٣٤	حال تمدهم ٨٣٤

الباب الخامس

في انحلال عقد العمل

٢٤٠	- انحلال عقد العمل ، تقسيم ٨٣٦
-----	---------------------------------------

الفصل الأول

في أثر تغير علاقات العمل

٢٤١	- أثر تغير علاقات العمل ، تنظيم ٨٣٧
-----	--

المبحث الأول في إنتقال ملكية المشروع

- ٢٤٢ - أثر انتقال ملكية المشروع وفقاً للمبادئ العامة ٨٣٨
٢٤٣ - أثر إنتقال ملكية المشروع وفقاً لقانون العمل ٨٣٨

المبحث الثاني في تعديل بنود العقد

- ٢٤٤ - أثر تعديل أحد العاقلين لبنود عقد العمل وفقاً للمبادئ العامة ٨٤٨
٢٤٥ - حق صاحب العمل في تعديل بنود العقد وفقاً لقانون العمل وحدوده ٨٦٦
٢٤٦ - تغيير وضع العامل في القطاع العام وحدود جوازاته ٨٦٩

المبحث الثالث في وقف عقد العمل

- ٢٤٧ - أثر إستمالة التمتع المؤقتة حل عقد العمل ، نظرية وقف العقد ٨٧٣
٢٤٨ - تأثير نظرية الوقت بخصوصية عقد العمل ٨٨١
٢٤٩ - تطبيقات نظرية الوقت ، تماداد ٨٨٤
٢٥٠ - تطبيقات : وقف العقد لتجنيد العامل ٨٨٤
٢٥١ - تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة ، أو لرعاية وليها ٨٨٧
٢٥٢ - تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة ، في القطاع العام ، أو لرعاية وليها ٨٩٠
٢٥٣ - تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل وفقاً للمبادئ العامة ٨٩١
٢٥٤ - تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل في قانون العمل ٨٩٥
٢٥٥ - تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل في القطاع العام ٩٠٢
٢٥٦ - تطبيقات : وقف العقد لمخالطة العامل لمريض بمرض معد ٩٠٤
- القطاع العام ٩٠٤
٢٥٧ - تطبيقات : وقف العقد لتفرض العامل للنشاط النقابي ٩٠٥
٢٥٨ - تطبيقات : وقف العامل لأموال شخصية ، الأجازة المارضة ٩٠٦
٢٥٩ - تطبيقات : وقف العقد لأموال شخصية في القطاع العام ، الأجازة المارضة ٩٠٧
٢٦٠ - تطبيقات : وقف العقد لقيام العامل بوظيفته ، أو خدمة عامة ٩١٠
٢٦١ - جزاء غياب العامل في غير حالات الوقف ٩١٠
٢٦٢ - تطبيقات : وقف العقد لسلب أصناف المنشأة ٩١١

الفصل الثاني في الإنتهاء العرضى لعقد العمل

٢٦٣ - الإنتهاء العرضى لعقد العمل ، تقسيم ٩١٥

المبحث الأول

في إنفساخ عقد العمل

٢٦٤ - إمكانية التنفيذ وأثرها على عقد العمل ٩١٥

- صغر العامل عن أداء عمله ٩٢٢

٢٦٥ - التمييز بين طرود قوة قاهرة وتوافر ظروف تنقضى إنتهاء العقد وصف التصفى ٩٢٥

المبحث الثاني

في فسخ عقد العمل

٢٦٦ - فسخ عقد العمل لعدم تنفيذ التزام نأى عنه وإلغائه بقواعد خاصة ٩٢٩

٢٦٧ - فسخ عقد العمل وفقاً لقانون العمل ٩٥٧

٢٦٨ - تطبيقات : الأخطاء التى تجيز لصاحب العمل فسخ العقد ٩٦٨

٢٦٩ - أهمية الفسخ فى عقد العمل ٩٧١

٢٧٠ - تحديد ما استحدث فى قانون العمل الجديد فى حق صاحب العمل فى فصل العامل ٩٧٢

عنده ، إحالة ٩٧٢

المبحث الثالث

في أثر الإضراب على عقد العمل

٢٧١ - الإضراب وأثره على عقد العمل ٩٧٣

٢٧٢ - أثر الإضراب على عقد العمل فى المدة المحددة ٩٧٤

٢٧٣ - أثر الإضراب على عقد العمل فى المدة غير المحددة ٩٧٥

٢٧٤ - رأى القضاء الفرنسى : الإضراب يفسخ عقد العمل ٩٧٥

٢٧٥ - رأى الفقه الفرنسى : الإضراب يقف عقد العمل ٩٧٧

٢٧٦ - تطور القانون الفرنسى فى أعقاب الحرب العالمية الثانية ٩٨١

٢٧٧ - أثر الإضراب على عقد العمل فى القانون المصرى ٩٨٤

الفصل الثالث

في الإنتهاء العادى لعقد العمل

٢٧٨ - الطريقة ، فى إنتهاء عقد العمل ، بين العقد فى المدة المحددة والعقد فى المدة ٩٨٨

غير المحددة ٩٨٨

صفحة	فقرة
٢٧٩	٢٧٩ - إنتهاء العقد ذى المدة المحددة
٢٨٠	٢٨٠ - إنتهاء العقد يلوغ من التقاعد
٢٨١	٢٨١ - إنتهاء العقد ذى المدة غير المحددة
٢٨٢	٢٨٢ - الحماية التى وفرت للعاقه ، فى القانون الفرنسى ، فى ظل المبادئ المدنية التقليدية
٢٨٣	٢٨٣ - تطور القانون المقارن فى إتجاه حماية العامل بتوفير الاستقرار له فى الخدمة
٢٨٤	٢٨٤ - القانون الفرنسى
٢٨٥	٢٨٥ - القانون الألمانى
٢٨٦	٢٨٦ - القانون الإيطالى
٢٨٧	٢٨٧ - إنتهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى ظل التفتين المدنى القديم
٢٨٨	٢٨٨ - إنتهاء العقد ذى المدة غير المحددة قبل قانون العمل الجديد
٢٨٩	٢٨٩ - إنتهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى قانون العمل الجديد ، تقسيم

المبحث الأول

فى القواعد الشكلية للإنتهاء

٢٨٧	٢٨٧ - القواعد الشكلية للإنتهاء العقد ذى المدة غير المحددة : الإخطار ومهلة الإخطار
٢٨٨	٢٨٨ - الإخطار
٢٨٩	٢٨٩ - الإخطار المستتر أو الملتصق
٢٩٠	٢٩٠ - إثبات الإخطار
٢٩١	٢٩١ - مهلة الإخطار
٢٩٢	٢٩٢ - أثر الإخطار على عقد العمل وعلى طرفيه خلال المهلة
٢٩٣	٢٩٣ - أثر إنتهاء المهلة
٢٩٤	٢٩٤ - وجوب إتباع القواعد الشكلية أيا كان سبب الإنتهاء الإفرادى وأيا كان القائم به
٢٩٥	٢٩٥ - جزاء مخالفة القواعد الشكلية

المبحث الثانى

فى القواعد الموضوعية للإنتهاء

٢٩٦	٢٩٦ - القواعد الموضوعية للإنتهاء ، تعداد
٢٩٧	٢٩٧ - نظرية التصف فى الإنتهاء ، نطاقها ، طبيعتها
٢٩٨	٢٩٨ - ضابط التصف فى استعمال حق الإنتهاء الإفرادى
٢٩٩	٢٩٩ - تطبيقات : الفصل التمسك للدافع إليه
٣٠٠	٣٠٠ - تطبيقات : الفصل التمسك لعدم توافر مايجوزيه

صفحة	فقرة
٢٩٩	٢٩٩ - تطبيقات : الفصل التسفي لظروف محيط به
١٠٨٨	١٠٨٨ - الظروف المتفرقة بالفصل
١٠٩١	١٠٩١ - الظروف المتفرقة بإبرام المقعد
٣٠٠	٣٠٠ - حدود التصف في الفصل ، ومن لا يكون الفصل تصفياً
٣٠١	٣٠١ - سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه ، الأزمات الاقتصادية ، تنظيم العمل ،
١٠٩٤	١٠٩٤ - وحدود تلك السلطة وفقاً للمبادئ العامة
٣٠٢	٣٠٢ - القيود القانونية على التبريع الجاهي
٣٠٣	٣٠٣ - خطأ العامل ، أو توافر ظروف تفقد الثقة فيه ، أو عدم كفايته ، ومن تكون
١١١٦	١١١٦ - كافيته لنفي التصف من فصل العامل وفقاً للمبادئ العامة
٣٠٤	٣٠٤ - قواعد قانون العمل الجديد ، وحق صاحب العمل في فصل العامل خطأ نسب
١١٣٦	١١٣٦ - إليه ، أو لمجر جزئي أصابه
٣٠٥	٣٠٥ - القيود القانونية على حق صاحب العمل في فصل العامل لانتهاكه باحصى جرائم
١١٣٩	١١٣٩ - معينة
٣٠٦	٣٠٦ - الحماية القانونية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العالية من الفصل
١١٤٧	١١٤٧ - التأديبي
٣٠٧	٣٠٧ - إنهاء العامل للمعد ، وتصفه في إنجائه
٣٠٨	٣٠٨ - حبس إلهات التصف
٣٠٩	٣٠٩ - جزاء التصف في الإنهاء الإنفرادي
٣١٠	٣١٠ - دعوى التمييز من التصف في فصل العامل : جواز الحكم مؤقتاً ، ووقف
١١٦١	١١٦١ - تنفيذ الفصل ، إلى حين الحكم في الدعوى
٣١١	٣١١ - التكييف القانوني للحكم « ووقف تنفيذ الفصل »
٣١٢	٣١٢ - مدى قوة الحكم المستجيل ، ومن ينتهي أثره
٣١٣	٣١٣ - وجوب الحكم ، في حالة واحدة ، بإعادة العامل المفصول إلى عمله
٣١٤	٣١٤ - إطلاق تطبيق نظام « وقف تنفيذ الفصل »

الفصل الرابع

في التقادم

٣١٥	٣١٥ - التقادم الخاص للدعوى الناشئة من عقد العمل
٣١٦	٣١٦ - متى تقادم الدعوى
٣١٧	٣١٧ - حكم هذا التقادم الخاص ، وهل يبرى عليه حكم المادة ٢/٢٧٨ من القانونين
١١٨٩	١١٨٩ - المدني
١١٩٣	١١٩٣ - استثنائي
١١٩٩	١١٩٩ - المراجع إلى المبدأ

طبع بمطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب

رقم الإيداع بدار الكتب ١٩٨٢/٢٨٩٢

ISBN - ٩٧٧ - ١ - ٠٠٤٩ - ٨

طابع الهبة المصرية العامة للكتاب